

**PENGARUH KEPUASAN HIDUP TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* MAHASISWAPEKERJA
DI KAMPUS X**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Strata 1



Disusun Oleh :
Aida Fitri Yesi
1216.21.2691

**INSTITUT AGAMA ISLAM DINIYAH
FAKULTAS DAKWAH
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
PEKANBARU
1447H/2025**



INSTITUT AGAMA ISLAM DINIYAH PEKANBARU

FAKULTAS DAKWAH

كلية الدعوة

FACULTY OF DAKWAH

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 100 / Jl. Kuau No. 1 HP. 0811-7069-222 | Website : www.diniyyah.ac.id | email : admin@diniyyah.ac.id

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: 066/B-01/PTA/FD-IAIDP/9/2025

Tugas Akhir dengan judul :PENGARUH KEPUASAN HIDUP TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* MAHASISWA PEKERJA DI KAMPUS X

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AIDA FITRI YESI
Nomor Induk Registrasi Mahasiswa : 1216.21.2691
Telah diujikan pada : Kamis, 25 September 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

Dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Refika, M.Pd.I
NIDN: 2113038702

Sekretaris Sidang

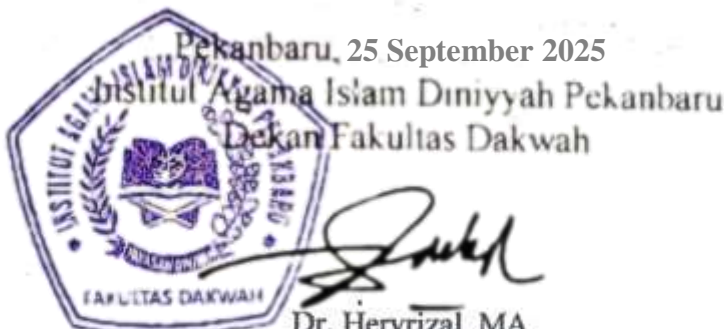
Willytiyo Kurniawan M. Psi
NIDN: 2102069204

Penguji I

Lailatul Izzah, M.Psi., Psikolog
NIDN: 2114059001

Penguji II

Eva Yuliza M.Psi, Psikolog
NIDN: 2130048402



Dr. Hervrizal, MA
NIDN. 2117067502

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Dakwah
Institut Agama Islam Diniyyah
Pekanbaru Di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Aida Fitri Yesi
NIRM : 1216.21.2691
Judul skripsi : **Pengaruh Kepuasan Hidup Terhadap *Work Life Balance* Mahasiswa Pekerja di Kampus X.**

Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Psikologi Islam Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqasyakan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr, Wb.

Pekanbaru, 25 September 2025

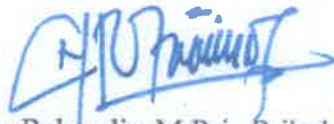
Mengetahui,

Pembimbing I



Willytiyo Kurniawan. M.Psi
NIDN. 2102069204

Pembimbing II



Renny Rahmalia. M.Psi., Psikolog
NIDN. 2101038403

Ketua Prodi Psikologi Islam



Willytiyo Kurniawan. M.Psi
NIDN. 2102069204

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aida Fitri Yesi
NIRM : 1216.21.2691
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: **Pengaruh Kepuasan Hidup Terhadap *Work Life Balance* Mahasiswa Pekerja Kampus X.** adalah hasil karya pribadi dan tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian- bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Pekanbaru, 25 September 2025
Yang Menyatakan,



Aida Fitri Yesi
NIRM.1216.21.2691

MOTTO

“Ingatlah sisi manusiawimu dan lupakan yang lain”

-Bertrand Russel-

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT, yang dengan rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Persembahan tulus ini didedikasikan kepada:

Aba M.Nasir dan Amak Mardiana. Terima kasih tak terhingga atas setiap tetes keringat, doa yang tak pernah putus, pengorbanan tanpa batas, dan kasih sayang sejati yang menjadi nafas dan energi terbesar dalam menyelesaikan perjuangan ini. Skripsi ini adalah bakti kecilku untuk kalian. Adikku tersayang Yosi Wulandari, atas dukungan dan semangat yang selalu mengiringi langkahku.

Suami tercinta Abu Hasan Asy'ari atas kesabaran, pengertian, dan motivasi tanpa henti. Anakku Belva Naura Hasfy dan Sayyidah Nafisah yang baik hati yang selalu menjadi penyemangat. Para Dosen dan Guru yang telah menanamkan ilmu pengetahuan dan kebijaksanaan. Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru yang telah menjadi tempat menempa diri.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan, karunia, hidayah, dan pencerahan-Nya kepada penulis, sehingga dengan izin dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN HIDUP TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* MAHASISWA PEKERJA ”. Selesainya skripsi ini, tidak terlepas dari dukungan serta bantuan dari berbagai pihak, baik dalam bentuk moral maupun materi. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Rektor Institut Agama Islam (IAI) Diniyyah Pekanbaru, Ibu Dr. Novi Yanti, MM. Wakil Rektor I Bapak Dr. Mursal, M.Pd.I. Wakil Rektor II Ibu Dr. Refika M.Pd.I. Wakil Rektor III Bapak Irwan Tutrisno M.E.
2. Dr. Hervrizal, MA ., Selaku Dekan Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru.
3. Bapak Willytiyo Kurniawan. M.Psi Selaku Kaprodi Psikologi Islam Iai Diniyyah Pekanbaru, serta sebagai pembimbing 1 yang banyak memberikan arahan dalam penelitian ini.
4. Renny Rahmalia M.Psi., Psikolog selaku dosen Psikologi sekaligus dosen pembimbing ke 2 saya yang telah memberikan ilmu dan kesabaran dalam mengajar dan membimbing penulisan penelitian ini serta memberikan wawasan baru terhadap penulis.
5. Serta Seluruh Ibu Dosen Psikologi Islam yang telah memberikan pengalaman yang begitu banyak kepada penulis selama perkuliahan, memberikan ilmu yang bermanfaat sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
6. Seluruh staff dan pegawai yang telah membantu peneliti dalam mengurus segala administrasi yang diperlukan selama perkuliahan.
7. Kepada Abah, Mak, Adik, Suami dan anak-anak tercinta yang merupakan motivasi terbesar penulis dalam menyelesaikan karya ini, yang selalu mendukung, mendoakan, serta mengorbankan segala yang dimilikinya untuk kebahagiaan penulis.
8. Teman-teman yang telah berjuang bersama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi penelitian ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Pekanbaru, 25 September 2025

Penulis,



Aida Fitri Yesi
NIRM: 1216.21.2691

PENGARUH KEPUASAN HIDUP TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* MAHASISWA PEKERJA DI KAMPUS X

Oleh : Aida Fitri Yesi

Fakultas Dakwah Program Studi Psikologi Islam Institut Agama Islam Diniyyah
Pekanbaru

fitriyesaida@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan hidup terhadap *Work-life balance* pada mahasiswa pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 110 mahasiswa pekerja yang diperoleh melalui teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan berupa Skala Kepuasan Hidup dan Skala *Work-life balance*. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan hidup memiliki 17 aitem valid, sedangkan variabel *Work-life balance* memiliki 21 aitem valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,824 untuk kepuasan hidup dan 0,896 untuk *Work-life balance*, yang menandakan bahwa kedua instrumen memiliki reliabilitas tinggi. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kepuasan hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-life balance* mahasiswa pekerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi $R = 0,885$, nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,783$, serta persamaan regresi $Y = 17,249 + 0,854X$. Nilai t-hitung sebesar 19,762 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Nilai R^2 sebesar 0,783 berarti bahwa 78,3% variasi *Work-life balance* dijelaskan oleh kepuasan hidup, sedangkan 21,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan hidup yang dimiliki mahasiswa pekerja, maka semakin baik kemampuan mereka dalam menyeimbangkan tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pihak kampus dan pemberi kerja untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan hidup guna mendukung kesejahteraan mahasiswa pekerja.

Kata Kunci: kepuasan hidup, *Work-life balance*, mahasiswa pekerja

*The Effect of Life Satisfaction on the Work-life balance of Working Students at
University X*

By : Aida Fitri Yesi

*Faculty of Da'wah Islamic Psychology Study Program Diniyyah Pekanbaru
Islamic Institute*

fitriyesaida@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of life satisfaction on Work-life balance among working students. The research employed a quantitative approach with a total sample of 110 working students selected using a purposive sampling technique. The instruments used in this study were the Life Satisfaction Scale and the Work-life balance Scale. The validity test results showed that the life satisfaction variable contained 17 valid items, while the Work-life balance variable consisted of 21 valid items. Reliability testing indicated Cronbach's Alpha values of 0.824 for life satisfaction and 0.896 for Work-life balance, demonstrating that both instruments possessed high reliability. Data analysis using simple linear regression revealed that life satisfaction has a positive and significant effect on the Work-life balance of working students. This is indicated by the correlation coefficient $R = 0.885$, the coefficient of determination $R^2 = 0.783$, and the regression equation $Y = 17.249 + 0.854X$. The t -value of 19.762 with a significance level of 0.000 (< 0.05) indicates that the effect is statistically significant. The R^2 value of 0.783 means that 78.3% of the variation in Work-life balance is explained by life satisfaction, while the remaining 21.7% is influenced by other factors not examined in this study. The findings show that the higher the life satisfaction of working students, the better their ability to balance academic demands, job responsibilities, and personal life. This study provides practical implications for universities and employers to consider factors that enhance life satisfaction in order to support the well-being of working students.

Keywords: *life satisfaction, Work-life balance, working students*

DAFTAR ISI

MOTTO.....	i
PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan masalah.....	12
C. Tujuan.....	12
D. Manfaat penelitian	12
1. Manfaat Teoritis	12
2. Manfaat Praktis.....	13
E. Penelitian Terdahulu.....	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	16
A. <i>Work-life balance</i>	16
1. Definisi <i>Work-life balance</i>	16
2. Komponen–Komponen <i>Work-life balance</i>	19
3. Dimensi <i>Work-life balance</i>	20
4. Indikator <i>Work-life balance</i>	22
5. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work-life balance</i>	25
B. KEPUASAN HIDUP.....	29
1. Definisi Kepuasan Hidup.....	29
2. Aspek-aspek Kepuasan Hidup.....	33
3. Dimensi Kepuasan Hidup.....	38
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup	40
C. Pengaruh kepuasan hidup terhadap <i>Work-life balance</i> mahasiswa pekerja di kampus X.	44
D. Kerangka Berpikir	47
E. Hipotesis.....	49

BAB III METODE PENELITIAN.....	51
A. Desain Penelitian	51
B. Definisi Operasional	51
1. <i>Work-life balance</i> (Y).....	52
2. Kepuasan Hidup (X).....	52
C. Populasi dan Sampel	53
1. Populasi	53
2. Sampel.....	54
D. Teknik Pengambilan Sampel	55
E. Metode Pengumpulan Data	55
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
1. <i>Favourable</i>	56
2. <i>Unfavourable</i>	57
G. Persiapan alat ukur penelitian blueprint	57
1. Skala <i>Work-life balance</i>	57
2. Skala Kepuasan Hidup.....	58
H. Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	59
1. Uji Coba <i>Try Out</i>	59
2. Uji Validitas.....	60
3. Uji reliabilitas	61
I. Analisis Data.....	63
1. Uji Asumsi	63
2. Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	65
BAB IV PEMBAHASAN.....	66
A. Persiapan Penelitian.....	66
1. Proses Perijinan	66
2. Gambaran Lokasi	66
3. Waktu Penelitian.....	67
B. Hasil <i>Tryout</i>	67
1. <i>Blueprint</i> Penelitian	67
C. Hasil Penelitian.....	68
1. Deskriptif Data Penelitian	68
2. Uji Asumsi.....	72
3. Uji Regresi Linear Sederhana.....	76

4. Uji Koefisiensi Determinasi	78
5. Analisis Tambahan	79
6. Pembahasan	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Implikasi	87
1. Implikasi Teoritis.....	87
2. Implikasi Praktis	88
a. Bagi Mahasiswa Pekerja.....	88
b. Bagi Pihak Kampus	88
c. Bagi Pemberi Kerja	88
C. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Pedoman Skoring Jawaban Kuesioner	57
Tabel 3. 2 Blueprint Try Out <i>Work-life balance</i>	58
Tabel 3. 3 Blueprint Try Out Kepuasan Hidup	59
Tabel 3. 4 Blueprint Skala <i>Work-life balance</i> (valid & gugur).....	60
Tabel 3. 5 Blueprint Skala Kepuasan Hidup (valid & gugur).....	61
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4. 1 Blueprint Kepuasan Hidup (Penelitian)	67
Tabel 4. 2 Blueprint Skala <i>Work-life balance</i> (Penelitian).....	68
Tabel 4. 3 Hasil Perbandingan Mean Empirik dan Mean Hipotetik	69
Tabel 4. 4 Norma Kategorisasi	70
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Hidup Berdasarkan Data Empirik	70
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Kepuasan Hidup Berdasarkan Data Hipotetik	71
Tabel 4. 7 Distirbusi Frekuensi <i>Work-life balance</i> Berdasarkan Data Empirik	71
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi <i>Work-life balance</i> Berdasarkan Data Hipotetik	72
Tabel 4. 9 Uji Normalitas 1	72
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas	74
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	76
Tabel 4. 14 Hasi koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Hidup terhadap <i>Work-life balance</i>	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Professional Judgement	1
Lampiran 2 SKALA TRY OUT.....	2
Lampiran 3 Skala Try Out I Kepuasan Hidup	3
Lampiran 4 Skala Try Out II Work-Life Balance	5
Lampiran 5 Tabulasi Data Try Out Skala Work-Life Balance.....	7
Lampiran 6 Tabulasi Data Try Out Skala Kepuasan Hidup.....	8
Lampiran 7 Tabel Uji Validitas & Reliabilitas.....	9
Lampiran 8 Tabel Uji Validitas	13
Lampiran 9 Tabel Uji Validitas & Reliabilitas.....	17
Lampiran 10 Tabel Uji Validitas.....	22
Lampiran 11 Skala Penelitian.....	26
Lampiran 12 Skala Penelitian (Work-life balance).....	27
Lampiran 13Skala Penelitian (Kepuasan Hidup)	29
Lampiran 14 Tabulasi Data Penelitian Variabel Work-life balance.....	30
Lampiran 15 Tabulasi Data Penelitian Variabel Kepuasan Hidup.....	37
Lampiran 16 UJI NORMALITAS.....	45
Lampiran 17 UJI LINEARITAS	46
Lampiran 18 UJI HETEROSKEDASTISITAS	47
Lampiran 19 UJI KOEFISIENSI DETERMINASI	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	49
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mahasiswa merupakan generasi muda yang diharapkan mampu menjadi sumber daya manusia unggul, berpendidikan, dan berkontribusi bagi pembangunan bangsa. Pada umumnya, mahasiswa dipandang sebagai individu yang berfokus penuh pada kegiatan akademik, namun dalam kenyataannya tidak sedikit mahasiswa yang juga menjalankan peran ganda sebagai pekerja. Fenomena mahasiswa yang bekerja bukan hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga menjadi isu global. Studi dari Organisasi untuk Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD, 2019) menunjukkan bahwa tren mahasiswa yang bekerja sambil kuliah semakin meningkat di berbagai negara, terutama disebabkan oleh tuntutan kemandirian finansial, biaya pendidikan yang tinggi, serta kebutuhan memperoleh pengalaman kerja sebelum lulus.

Umumnya, mahasiswa yang bekerja memiliki motivasi beragam, mulai dari memenuhi kebutuhan ekonomi, meringankan beban keluarga, hingga mencari pengalaman praktis yang dapat menunjang karier di masa depan. Namun, peran ganda ini tidak lepas dari tantangan. Mahasiswa pekerja dituntut untuk membagi waktu, energi, dan perhatian antara dunia akademik dengan tanggung jawab pekerjaan, serta tetap menjaga kehidupan pribadi dan sosial mereka. Kondisi inilah yang sering menimbulkan dilema, karena selain memberikan manfaat berupa kemandirian dan pengalaman, bekerja sambil kuliah juga berpotensi menimbulkan tekanan, konflik peran, hingga menurunnya kesejahteraan

mahasiswa.

Sejalan dengan fenomena global tersebut, di Indonesia jumlah mahasiswa pekerja juga cukup signifikan. Pada tahun 2020, Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa hampir 7% atau tepatnya 6,98% siswa hingga mahasiswa berusia 10-24 tahun bersekolah sambil bekerja. Fenomena ini lebih tinggi di perkotaan (7,15%) dibandingkan perdesaan (6,74%). Perbedaan yang paling jelas terlihat pada jenis pekerjaan yang digeluti: di perdesaan mayoritas bekerja di sektor pertanian (44,06%), sedangkan di perkotaan sektor jasa lebih mendominasi (72,61%). BPS, merujuk pada Maseviciute (2018), menjelaskan bahwa alasan utama siswa/mahasiswa bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan mencari pengalaman kerja. Namun, bekerja secara intens juga berisiko meningkatkan angka putus sekolah, terutama bagi mahasiswa dari keluarga ekonomi rendah (BPS & Maseviciute, 2020).

Bekerja sambil menempuh pendidikan bukan sekadar pilihan, melainkan sering kali sebuah keharusan finansial atau strategi untuk membangun masa depan. Meski memberikan manfaat ekonomi dan pengalaman, konsekuensi negatif seperti meningkatnya risiko putus sekolah, kelelahan, serta gangguan kesejahteraan tetap membayangi mahasiswa pekerja. Inilah yang kemudian menuntut adanya perhatian lebih terhadap keseimbangan peran mahasiswa pekerja, baik dalam pendidikan, pekerjaan, maupun kehidupan pribadinya.

Secara umum, mahasiswa diharapkan untuk belajar dengan giat, aktif, serta mengembangkan keterampilan yang relevan dengan bidang studi dan dunia kerja. Namun, pada kenyataannya ada beberapa mahasiswa yang harus mencari

cara untuk mencukupi biaya hidupnya dan kebutuhan pendidikan, agar kebutuhannya akan pendidikan tidak terganggu, di antaranya seperti untuk membayar SPP, membeli alat tulis lengkap, membeli buku teks/buku tulis, biaya fotokopi, biaya pelatihan, biaya riset/penelitian, biaya praktek bidang studi, akses internet, dan berbagai pembiayaan lain untuk memenuhi tuntutan pendidikan, khususnya di perguruan tinggi. Terlebih tambahan untuk biaya hidup mahasiswa, seperti: makan, kos, bensin, biaya perbaikan motor dan lain-lain. (Laucu, 2023)

Mahasiswa yang memiliki tujuan yang jelas dan ketabahan hati yang kuat untuk kuliah dan bekerja maka mahasiswa harus menyadari bahwa ada banyak hal berat yang akan dihadapi secara bersamaan. Sebagaimana yang disebutkan oleh Wistarini & Marheni (Handita et, al., 2022) bahwa mahasiswa pekerja bisa saja mengalami berbagai hambatan dalam pekerjaan ataupun pendidikan dan kehidupan pribadinya yaitu berupa kurangnya konsentrasi di tempat kerja ketika terjadi suatu masalah di dalam perkuliahan, dan begitu juga sebaliknya konsentrasi bisa terganggu ketika dalam proses perkuliahan jika terjadi masalah di tempat kerja, menurunnya prestasi akademis, berkurangnya waktu istirahat dan berkumpul dengan rekan sebaya atau keluarga, dan hambatan lainnya yang dapat dirasakan mahasiswa sehingga menurunnya kesejahteraan, merasakan tekanan yang menyebabkan stres, bermasalah dalam kesehatan mentalnya, dan menurunnya rasa bahagia dalam menjalani kehidupan.

Keadaan yang penuh tekanan dan tuntutan seperti itu tentu tidak menyenangkan bagi mahasiswa pekerja karena dapat menghambat mereka untuk melakukan kegiatannya dengan nyaman, oleh karena itu penting untuk memahami

bahwa menyeimbangkan tugas kuliah, pekerjaan, dan kebutuhan pribadi membutuhkan manajemen waktu yang cerdas dan penentuan prioritas yang tepat. Mengatur pendidikan, pekerjaan, dan kehidupan pribadi dengan seimbang dapat disebut dengan *Work-life balance* (keseimbangan pekerjaan/pendidikan dan kehidupan pribadi). Konsep *Work-life balance* didasarkan pada kenyataan bahwa sebagai orang yang adil, seseorang harus mengabdikan dirinya pada pekerjaan/pendidikan, dan kehidupan pribadi, karena keduanya sama pentingnya.

Sejalan dengan isu tersebut, McDonald & Bradley (Izzati, 2022) menyebutkan bahwa *Work-life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia, secara sederhana adalah keadaan di mana individu dapat mengatur waktu dengan baik atau menyesuaikan kebutuhan pekerjaan dan pribadi serta kehidupan berkeluarga (Badrianto, 2021).

Mc Donald & Bradley juga menyebutkan bahwa *Work-life balance* adalah seberapa mampu seseorang membagi waktu, yang dapat diartikan dengan melampaui alokasi waktu fisik dan berfokus pada alokasi energi mental dan emosional terhadap setiap peran. Kemudian terlibat dalam berbagai kegiatan, mengacu pada kemampuan memberikan perhatian, fokus, dan komitmen psikologis yang cukup pada tanggung jawab akademik, pekerjaan, maupun kebutuhan pribadi tanpa merasa satu peran mengganggu atau menguras energi untuk peran lainnya sehingga mudah bagi seseorang merasakan kepuasan terhadap perannya. Terakhir dapat merasakan kepuasan di dalam

pekerjaan/pendidikan begitu juga dengan kehidupan pribadi, mengacu pada tingkat kepuasan yang dirasakan terhadap kedua peran serta kehidupan pribadi mereka secara keseluruhan (Gaol et al., 2023).

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 November 2024 terhadap 17 mahasiswa pekerja melalui kuesioner daring, diperoleh gambaran bahwa 38,9% mahasiswa bekerja kurang dari 10 jam per minggu, 16,7% bekerja 10–20 jam, 11,1% bekerja 21–30 jam, dan 33,3% bekerja lebih dari 30 jam per minggu. Adanya responden menyebutkan bahwa mengatur waktu antara pekerjaan dan kuliah merupakan tantangan utama karena kelelahan dan penurunan fokus. Hasil ini mengindikasikan adanya potensi konflik peran yang dapat memengaruhi kesejahteraan subjektif mahasiswa pekerja.

Menjalani peran ganda secara ideal bagi mahasiswa pekerja bukanlah tentang menjadi sempurna di setiap bidang, melainkan tentang menciptakan keseimbangan yang berkelanjutan melalui pengelolaan tiga aspek utama dari *Work-life balance* yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Secara ideal, mereka memiliki jadwal yang realistis dan batasan yang jelas untuk mencegah konflik waktu, menerapkan fokus penuh pada setiap peran untuk mencapai keseimbangan keterlibatan, dan yang terpenting, menemukan rasa makna serta kepuasan di setiap peran.

Keadaan dilapangan menunjukkan bahwa meskipun mereka mengaku sudah berusaha untuk membuat jadwal kegiatan atau mengikuti jadwal yang telah dibuat oleh kampus ataupun tempat mereka bekerja, sebagian dari mereka masih belum mampu menyeimbangkan waktu untuk kuliah, pekerjaan, dan kehidupan

peribadinya. Berdasarkan survei yang dilakukan pada tanggal 24 November 2024, mahasiswa pekerja inisial N mengatakan “*Energi lumayan lelah, karna tuntutan bekerja dan tugas kuliah yang segera bersamaan dikerjakan, yahh kedua peran tersebut sangat menguras energi apalagi waktu dan pikiran jika saya kurang memperhatikan kesehatan fisik kadang-kadang bisa sakit*”. Temuan ini sejalan dengan pandangan McDonald dan Bradley (dalam Izzati, 2022) yang menekankan bahwa *Work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu, tetapi juga melibatkan pengelolaan energi mental dan emosional agar individu dapat terlibat secara optimal dalam setiap peran. Dengan demikian, kondisi kelelahan yang dialami mahasiswa pekerja dapat diinterpretasikan sebagai bentuk ketidakseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), di mana tuntutan pekerjaan dan akademik belum sepenuhnya dapat dikelola secara proporsional.

McDonald & Bradley (Izzati, 2022) mencapai keseimbangan keterlibatan yaitu, mampu memberikan energi mental dan emosional yang cukup di setiap peran tanpa ada konflik. Penerapan keseimbangan keterlibatan adalah tentang mengelola energi mental, bukan hanya waktu, untuk memastikan sepenuhnya hadir dalam setiap peran. Keseimbangan keterlibatan ini erat kaitannya dengan bagaimana seorang mahasiswa mampu memiliki keseimbangan waktu dan nantinya menjadi penentu bagaimana keseimbangan kepuasan mereka dalam menjalani peran sebagai mahasiswa pekerja.

Berdasarkan survei yang dilakukan pada tanggal 24 November 2024, mahasiswa inisial Q mengatakan “*Saat kuliah, saya berusaha fokus, tapi kadang pikiran tetap terbagi karena masih memikirkan pekerjaan atau tanggung jawab*”

yang belum selesai. Begitu juga sebaliknya, ketika bekerja, saya kadang teringat tugas kuliah atau deadline. Hal ini memang membuat konsentrasi mudah terpecah jika tidak dikelola dengan baik". Fenomena ini mencerminkan adanya kesenjangan keterlibatan, di mana energi mental dan emosional tidak dapat terdistribusi secara optimal antara peran akademik dan pekerjaan.

Keseimbangan kepuasan (satisfaction balance) menurut McDonald & Bradley (Izzati, 2022), adalah dimensi *Work-life balance* yang paling subjektif, merujuk pada perasaan puas atau bahagia yang dirasakan seseorang dari perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini tidak diukur dari alokasi waktu atau energi yang sama rata, melainkan dari penilaian pribadi apakah hasil dan pencapaian dari suatu peran sebanding dengan investasi yang telah diberikan. Merasakan keseimbangan kepuasan, seorang mahasiswa pekerja perlu membangun perspektif yang tepat dengan melihat peran gandanya sebagai investasi jangka panjang yang bermakna, bukan hanya beban.

Survei pada tanggal 24 November 2024, mahasiswa inisial L mengungkapkan bahwa ia belum dapat merasakan kepuasan terhadap salah satu peran yang sedang dijalannya, hal itu disebabkan oleh pilihannya yang lebih fokus pada pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dominasi pada satu peran tertentu dapat berimplikasi pada menurunnya kepuasan terhadap peran lainnya. Sejalan dengan pandangan McDonald dan Bradley (dalam Izzati, 2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) tercapai ketika individu mampu memperoleh rasa puas yang sebanding dari peran-peran yang dijalankan. Capaian keseimbangan kepuasan pada mahasiswa pekerja dapat

dilihat dari sejauh mana mereka mampu mengelola tanggung jawab akademik dan pekerjaan secara proporsional, sehingga menghasilkan perasaan puas terhadap keduanya.

Poulose dan Sudarsan, (2014) meninjau faktor-faktor mempengaruhi *Work-life balance* yang mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti rasa penerimaan diri, harapan, optimisme, dan kepuasan hidup. Dalam konteks ini, penelitian ini menekankan peran kepuasan hidup dalam meningkatkan *Work-life balance* bagi mahasiswa pekerja. Hal ini memberi makna bahwa kepuasan hidup memberikan andil yang besar terhadap *Work-life balance*.

Berdasarkan data Indeks Kebahagiaan tahun 2021, terlihat bahwa tingkat kebahagiaan di Indonesia cukup bervariasi, dengan rata-rata nasional berada di angka 71,49. Provinsi dengan skor kebahagiaan tertinggi adalah Maluku Utara (76,34), diikuti oleh Kalimantan Utara (76,33), menunjukkan bahwa penduduk di wilayah ini secara umum merasa lebih bahagia. Sebaliknya, indeks kebahagiaan terendah tercatat di Provinsi Banten (68,08), menjadikannya provinsi dengan tingkat kebahagiaan paling rendah. Secara geografis, data menunjukkan kecenderungan di mana provinsi di Pulau Kalimantan dan Sulawesi memiliki indeks kebahagiaan di atas rata-rata nasional, sementara beberapa provinsi di Pulau Jawa dan Sumatera memiliki skor yang cenderung lebih rendah.

Indeks kebahagiaan nasional Indonesia berada pada angka 71,49% menunjukkan bahwa secara umum penduduk Indonesia merasa cukup puas dengan hidup mereka. Namun, masih terdapat variasi signifikan di berbagai wilayah, dan penelitian ini akan fokus pada bagaimana satu populasi spesifik pada

mahasiswa pekerja yang mengalami kepuasan hidup. Indeks kebahagiaan yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai kualitas hidup subjektif penduduk Indonesia secara nasional. Konsep ini mencakup dimensi kepuasan hidup, perasaan, dan makna hidup. Dengan kata lain, indeks kebahagiaan adalah ukuran statistik untuk variabel kepuasan hidup.

Merujuk pada peranan kepuasan hidup dalam upaya mencapai keseimbangan dalam berbagai peran, maka mahasiswa pekerja dapat menjalankan perannya dengan penuh semangat, ketahanan, dan konsep diri yang positif, memiliki energi dan optimisme yang cukup untuk mengelola konflik waktu dan keterlibatan. Mahasiswa tidak hanya bertahan, tetapi juga proaktif dalam mencari solusi untuk menciptakan keseimbangan yang berkelanjutan, sehingga kepuasan internal mereka menjadi kekuatan pendorong untuk kesuksesan eksternal. Uraian tersebut merupakan gambaran kepuasan hidup yang ideal. Namun, pada kenyataannya, tidak semua mahasiswa mampu merasakannya.

Neugarten, Havighurst, dan Tobin (Indati et al., 2019) menyatakan bahwa kepuasan hidup dapat diketahui dari beberapa aspek berikut yaitu: Senang dengan aktivitas yang dilakukan sehari-hari, bertanggung jawab atas kehidupannya, merasa telah berhasil mencapai tujuan, memiliki gambaran diri yang positif, memiliki rasa optimis dalam hidup. Aspek-aspek ini sangat penting dalam menentukan bagaimana mahasiswa pekerja menjalankan peran untuk mencapai kepuasan hidupnya. Jika kepuasan hidup dapat dicapai dengan maksimal maka mahasiswa pekerja akan mampu untuk menyeimbangkan perannya dengan

perasaan yang selalu senang, perasaan bertanggung jawab, mencapai tujuan, percaya kepada diri sendiri, serta penuh dengan perasaan yang optimis. Sebaliknya, ketidakpuasan hidup dapat terjadi jika aspek-aspek ini tidak terpenuhi, yang dapat mengakibatkan terganggunya *Work-life balance* mahasiswa pekerja.

Survei pada tanggal 24 November 2024, ditemukan adanya indikasi mahasiswa pekerja yang belum puas dengan kehidupannya. Salah satunya mahasiswa pekerja berinisial B mengungkapkan bahwa sulit untuk semangat dalam mengikuti jadwal kegiatan yang menyebabkan keterlambatan dalam mengikuti perkuliahan, hal ini kadang membuatnya merasa berat menjalani perannya, selain itu B juga merasa semakin jauh dari apa yang ia inginkan, hal ini pula yang menyebabkan B tidak percaya diri dan mengabaikan kemampuan diri sendiri menjalani peran ganda dalam satu waktu sehingga terjadi konflik peran seperti ketidaktepatan waktu dalam perkuliahan atau pekerjaan, sulit untuk fokus pada peran yang ia jalani, dan tidak dapat tercapainya keseimbangan kepuasan pekerjaan ataupun perkuliahan begitu juga kehidupan pribadinya.

Pada akhirnya mahasiswa pekerja yang belum dapat merasakan kepuasan hidup merasa tidak memiliki semangat menjalani perannya sehingga mengganggu aktifitasnya sebagai mahasiswa pekerja, rasa tanggung jawab yang berkurang karena tidak dapat sepenuhnya hadir dalam perannya, merasa tujuannya sulit untuk dicapai, kepercayaan pada diri sendiri menurun, dan jadilah setiap tantangan yang datang dari pekerjaan atau pun perkuliahan terasa sangat membebani, hal ini yang kemudian menyebabkan terganggunya *Work-life balance*

mahasiswa pekerja. Untuk itu dapat diketahui betapa pentingnya kepuasan hidup untuk tetap berkembang di tengah tuntutan peran yang kompleks.

Uraian di atas menunjukkan bahwa peran kepuasan hidup terindikasi menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi *Work-life balance* mahasiswa pekerja. Beratnya tugas dan tuntutan dari peran sebagai mahasiswa dan pekerja, disertai dengan rendahnya tingkat kepuasan hidup, memperbesar kemungkinan mahasiswa mengalami ketidak seimbangan kehidupan kerja/pendidikan, begitu juga dengan kehidupan pribadi. pentingnya kepuasan hidup terhadap *Work-life balance* (WLB) terletak pada fungsinya sebagai fondasi psikologis yang memungkinkan seseorang untuk secara proaktif menciptakan dan mempertahankan keseimbangan.

Kepuasan hidup bukan hanya hasil akhir, melainkan modal internal yang esensial untuk mengelola tuntutan ganda. Aspek-aspek kepuasan hidup seperti semangat (zest), ketahanan, dan konsep diri yang positif menjadi sumber daya utama yang memberikan mahasiswa energi, resiliensi, dan keyakinan diri untuk menghadapi tantangan. Ketika mahasiswa pekerja memiliki kesesuaian tujuan di mana kuliah dan pekerjaan sejalan dengan aspirasi mereka, mereka akan merasakan makna yang mendalam, yang menjadi motivasi kuat untuk mencapai keseimbangan kepuasan dalam *Work-life balance*. Dengan kata lain, kepuasan hidup adalah kekuatan pendorong internal yang memungkinkan seseorang untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang di tengah tuntutan peran yang kompleks.

Berangkat dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji secara

mendalam di dalam sebuah skripsi dengan judul: “**Pengaruh Kepuasan Hidup terhadap *Work-life balance* Mahasiswa Pekerja di kampus X**”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan bahwa Apakah ada pengaruh Kepuasan Hidup terhadap *Work-life balance* Mahasiswa Pekerja?

C. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mempelajari secara ilmiah Pengaruh Kepuasan hidup terhadap *Work-life balance* Mahasiswa pekerja. Untuk mencapai maksud ini maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah mengetahui ada tidaknya pengaruh Kepuasan hidup terhadap *Work-life balance* Mahasiswa pekerja.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan memberikan pemikiran yang dapat bermanfaat bagi dunia psikologi terlebih lagi peneliti-peneliti berikutnya yang berkaitan dengan kepuasan hidup terhadap *Work-life balance*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan kiat bagi mahasiswa pekerja dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan, studi, dan kehidupan pribadi. Beberapa langkah yang dapat diterapkan antara lain:

- a) Mengatur prioritas dan waktu secara efektif. Mahasiswa pekerja diharapkan mampu menyusun jadwal kegiatan yang realistis dengan mempertimbangkan waktu belajar, bekerja, serta istirahat. Pengelolaan waktu yang baik dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan rasa kendali atas kehidupan sehari-hari.
- b) Menjaga keseimbangan antara tanggung jawab dan kebutuhan diri. Penting bagi mahasiswa pekerja untuk mengenali batas kemampuan diri serta memberi waktu untuk aktivitas yang mendukung pemulihan energi, seperti rekreasi, ibadah, dan bersosialisasi. Keseimbangan ini berperan penting dalam membentuk *Work-life balance* yang stabil.
- c) Mengembangkan dukungan sosial yang positif. Mahasiswa pekerja dapat membangun jaringan dukungan dari teman, keluarga, maupun rekan kerja yang memahami kondisi mereka. Dukungan sosial yang kuat terbukti mampu meningkatkan kepuasan hidup dan mengurangi tekanan psikologis.
- d) Menumbuhkan sikap positif terhadap peran ganda. Memaknai pekerjaan dan pendidikan sebagai bagian dari proses pengembangan diri dapat membantu mahasiswa merasa lebih puas terhadap hidupnya. Dengan cara ini, tuntutan kerja dan studi tidak lagi dipandang sebagai beban, melainkan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang.
- e) Menjaga kesejahteraan fisik dan emosional. Pola hidup sehat

seperti tidur cukup, berolahraga, dan mengelola stres secara adaptif dapat meningkatkan energi dan konsentrasi, sehingga mahasiswa lebih mampu menyeimbangkan berbagai tuntutan peran.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya yang dilakukan peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Penelitian terdahulu ini menunjukkan tujuan yang sama yaitu kepuasan hidup dan *Work-life balance*. Sebuah studi meta-analisis yang diterbitkan dalam Jurnal Psikologi (Suryani, 2020) menyebutkan adanya korelasi positif yang signifikan antara *Work-life balance* dan kepuasan hidup. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel yang sama yaitu kepuasan hidup dan *Work-life balance*. Adapun perbedaan dengan penelitian ini yaitu variabel kepuasan hidup sebagai variabel X dan *Work-life balance* sebagai variabel Y. Selain itu penelitian oleh (Suryani, 2020) menggunakan metode studi analisis sedangkan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek mahasiswa pekerja, dan fokus utama penelitian (Suryani, 2020) adalah untuk menggabungkan secara statistik hasil dari beberapa penelitian yang sudah ada sedangkan penelitian ini yaitu pengaruh kepuasan hidup terhadap *Work-life balance* mahasiswa pekerja

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Pratama dan Setiadi, (2021) dimana penelitiannya menemukan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan hidup terhadap *Work-life balance*. Fokus penelitian Pratama dan Setiadi (2021) adalah pada kepuasan kerja sedangkan penelitian ini fokus pada kepuasan hidup sebagai variabel X dan *Work-life balance* sebagai variabel Y. Persamaan lain dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan metode kuantitatif namun penelitian oleh Pratama dan Setiadi (2021) dengan subjek karyawan sedangkan penelitian ini dengan subjek mahasiswa pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamra, (2022) tentang gambaran *Work-life balance* pada mahasiswa pekerja di sektor FnB, dapat memberikan wawasan berharga tentang strategi-strategi praktis yang digunakan mahasiswa. Persamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel *Work-life balance* dengan subjek mahasiswa pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hamra. (2022) menggunakan metode penelitian kualitatif dan fokus utama pada gambaran *Work-life balance* mahasiswa yang bekerja, sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menekankan pengaruh kepuasan hidup terhadap *Work-life balance* mahasiswa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Work-life balance*

1. Definisi *Work-life balance*

Work-life balance menurut Hudson (Fauzi et al., 2023) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

Hutcheson (Suhartini, 2021) mengungkapkan bahwa: ” *Work-life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya”. Program *Work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

Work-life balance menurut Delecta, (2011) adalah keseimbangan kehidupan pribadi yang memungkinkan setiap individu untuk mempertanggungjawabkan pekerjaan, keluarga, dan masalah pribadi. Adanya implementasi *Work-life balance* yang baik akan menimbulkan produktivitas yang diinginkan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Penjelasan lain tentang *Work-life balance* oleh McDonald and Bradley (Ayu, 2020) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Fisher (Yusuf et., al, 2023) *work life balance* dapat membuat seorang membagi peran mana yang lebih penting dalam hidupnya dengan mengupayakan mana yang lebih penting dan menjadi tanggung jawabnya.

Work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) merupakan suatu konsep kompleksitas yang dapat di lihat dari sudut pandang pekerjaan, kehidupan, dan keseimbangan (Rahim et al., 2020). Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat menjaga kondisi psikologis dan performa karyawan dalam bekerja. Dengan adanya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, maka hak pekerja telah terpenuhi. *Work-life balance* berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kepentingan pribadi, semangat, dan keterikatan individu terhadap organisasi dan dipengaruhi pula oleh tingkat emosional individu (Dewi et al., 2022).

Work-life balance berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional. Disampaikan bahwa dengan mengelola waktu pada esensi prioritas dengan mendistribusikan waktu untuk bekerja, keluarga, kesehatan, liburan, dan sebagainya yang mengarah pada kehidupan yang seimbang (Irfan, et al., 2021). *Work-life balance* membuat seseorang dapat mengupayakan kepentingan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mana keduanya sama penting bagi orang tersebut dan mungkin menjadi tanggung jawab besar bagi dirinya.

Dalam bekerja seorang karyawan harus bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum-stelah bekerja. Pandiangan (Rahmadani, 2023)

menyatakan *Work-life balance* adalah upaya untuk mencapai keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini melibatkan cara mengatur waktu, energi, dan perhatian agar dapat memberikan perhatian yang memadai baik pada pekerjaan maupun pada kebutuhan dan kebahagiaan pribadi seperti waktu luang, keluarga, kebahagiaan, dan pengembangan diri.

Moorhead & Griffin (2013) mengungkapkan juga bahwa *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Selain itu, (Handayani, 2013) menjelaskan bahwa *Work-life balance* adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat berbagi pemikiran dan perasaan dengan orang lain, yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation* atau *work family enrichment*.

Lockwood (2018) *Work-life balance* adalah perilaku asimetris dalam dua dimensi jika pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang sama. Dalam kerangka kerja dan kehidupan kerja, karyawan harus memprioritaskan keseimbangan kewajiban pribadi dan profesional mereka, serta hubungan mereka dengan rekan kerja mereka. Di sisi lain, keseimbangan kerja-hidup dalam bisnis mengacu pada strategi untuk mengembangkan budaya perusahaan yang positif di mana karyawan dapat fokus pada tugas mereka saat bekerja (Mariati, 2018).

Hutcheson (Saputra, 2021) *Work-life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Situasi atau kondisi dimana para karyawan dapat memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Clarke (Saputra, 2021) *Work-life balance* umumnya merupakan hubungan antara keseimbangan jumlah waktu dan usaha yang dikhususkan untuk pekerjaan dan aktivitas pribadi, untuk menjaga keseluruhan kegiatan tersebut berjalan harmoni dan kehidupan yang seimbang. Menurut Westman (saputra, 2021) *Work-life balance* adalah sejauh mana seorang terbawa dan merasakan kepuasan sendiri dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya waktu untuk sendiri, waktu untuk bersama orang tua, keluarga, pasangan, teman dan masyarakat) serta tidak terjadinya konflik diantara kedua peran tersebut.

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa *Work-life balance* bukan hanya pembagian waktu, melainkan sebuah keseimbangan harmonis antara kehidupan profesional dan personal. Hal ini melibatkan perasaan kontrol terhadap setiap peran, yang memungkinkan untuk berfungsi secara efektif dan merasa puas baik di tempat kerja maupun di rumah. Keseimbangan ini dicapai melalui manajemen batasan yang disengaja, baik dengan memisahkan domain kerja dan pribadi atau mengintegrasikannya dengan tujuan untuk mengurangi konflik peran dan bahkan menciptakan sinergi di mana setiap peran dapat saling memperkaya. Pada akhirnya, *Work-life balance* adalah tentang mencapai kondisi di mana seseorang merasa utuh, efektif, dan sejahtera di seluruh aspek kehidupannya.

2. Komponen–Komponen *Work-life balance*

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *Work-life balance* menurut Fisher (Poulose & Sudarsan, 2014), yaitu:

- a. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.
- b. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- c. Ketegangan (*strain*), meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.
- d. Energi, merupakan sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

Berdasarkan kerangka Fisher, *Work-life balance* memiliki empat komponen utama: Waktu (keseimbangan waktu kerja dan non-kerja), Perilaku (kemampuan mencapai tujuan), Ketegangan (*strain*) (tekanan dan kecemasan), dan Energi (sumber daya fisik dan mental yang terbatas)

3. Dimensi *Work-life balance*

Hudson (2005) berpendapat bahwa ada beberapa dimensi atau aspek-aspek pada *Work-life balance*, yaitu:

- a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) Greenhouse, (2003): Jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.
- b. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*) Greenhouse (2003): Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.
- c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*) Greenhouse (2003): Tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

Fisher, Bulger, dan Smith (Maimunah et. al., 2024) menyatakan terdapat empat komponen *Work-life balance* menjadi dasar dalam mengembangkan alat ukur *Work-life balance*. Pengembangan alat ukur tersebut menghasilkan butir-butir yang digolongkan menjadi empat dimensi, yaitu:

- a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*) Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh negative terhadap kehidupan pribadi individu. Misalnya pekerjaan membuat individu merasa kesulitan dalam mengatur waktu kehidupannya, ataupun individu menjadi mengabaikan kehidupannya.
- b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*) Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat memberi pengaruh negative kepada kehidupannya. Misalnya ketika individu memiliki masalah dalam kehidupannya sehingga individu merasakan perasaan kurang menyenangkan dan hal tersebut mengganggu konsentrasinya ketika bekerja.

- c. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat memberikan pengaruh positive terhadap performa individu dalam pekerjaannya. Misalnya ketika individu merasa kehidupan pribadinya menyenangkan, hal ini membuat suasana hati individu ketika bekerja menjadi menyenangkan.

Berdasarkan uraian diatas, *Work-life balance* (WLB) dapat dilihat dari tiga dimensi utama: keseimbangan waktu yang mengacu pada alokasi jam yang sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; keseimbangan keterlibatan yang berfokus pada investasi psikologis yang seimbang; dan keseimbangan kepuasan yang menekankan pada tingkat kepuasan yang setara dari kedua peran tersebut. Sementara itu, Fisher, Bulger, dan Smith mengemukakan bahwa WLB dapat diukur melalui empat komponen, di mana tiga di antaranya adalah WIPL (pengaruh negatif pekerjaan terhadap kehidupan pribadi), PLIW (pengaruh negatif kehidupan pribadi terhadap pekerjaan), dan PLEW (pengaruh positif kehidupan pribadi terhadap pekerjaan).

4. Indikator *Work-life balance*

Work-life balance secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan sebagainya. *Work-life balance* merupakan hal yang esensial karena tidak tercapainya *Work-life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *work life conflict*, dan *burn out* pada karyawan. Beberapa ahli memberikan pandangan tentang indikator-indikator *Work-life*

balance. McDonald & Bradley (Nurayini, 2023) menyebutkan bahwa ada tiga indikator *Work-life balance*, yaitu:

- a. *Time Balance* (keseimbangan waktu) merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga ataupun tempat bersosialisasi lainnya.
- b. *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan) Berkaitan dengan jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun halhal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup untuk menyatakan tingkat *Work-life balance* seorang karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah ataupun kapasitas keterlibatan yang berkualitas di setiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani.
- c. *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan) merujuk pada tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan tersebut akan timbul dengan sendirinya apabila pekerja menganggap apa yang dilakukan selama bekerja sudah baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Work-life balance adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan didalam keluarganya. Greenhaus (Saifullah, 2020) Komponen dari *Work-life balance* diantaranya:

- a. Keseimbangan waktu, merefleksikan jumlah yang sama atau adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga.
- b. Keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.
- c. Keseimbangan kepuasan, tingkat kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga.

Work-life balance sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa *Work-life balance* adalah hal esensial untuk menghindari dampak negatif seperti konflik kerja dan *burnout*. Para ahli, seperti McDonald & Bradley dan Greenhaus, sepakat bahwa *Work-life balance* adalah keadaan seimbang yang diukur melalui tiga indikator utama: keseimbangan waktu (alokasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi), keseimbangan keterlibatan (komitmen dan energi psikologis yang seimbang), serta keseimbangan kepuasan (tingkat kepuasan yang sama terhadap peran di pekerjaan dan di luar pekerjaan).

5. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi *Work-life balance*

Poulose dan Sudarsan, (2014) faktor–faktor yang mempengaruhi *Work-life balance*, sebagai berikut :

a. *Individual Factors* (faktor Individu)

- 1) *Personality* (Kepribadian). Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu; *ekstraversi* (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), *neurotisme* (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman.
- 2) *Psychological well being* (kesejahteraan psikologis), *psychological well-being* mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *Work-life balance*. Pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki tingkat *Work-life balance* yang tinggi pula.
- 3) *Emotional Intelligence* (kecerdasan emosional), didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

b. *Organisational Factor* (faktor organisasional)

- 1) *Work Arrangement*, pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu pegawai untuk mengatur antara pekerjaan dan aktifitas diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi.
- 2) *Policies and Programs*, inisiatif yang diterapkan oleh perusahaan untuk membantu karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Program-program ini sering kali mencakup jadwal kerja fleksibel, opsi kerja jarak jauh (*remote*), cuti berbayar, dan program kesejahteraan fisik maupun mental.
- 3) *Work Support* (dukungan organisasi), ada dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan work-family policies/benefit dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir pegawai.
- 4) *Job Stress* (stress kerja), dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam atau menuntut, atau ketidaknyamanan dan rasa tertekan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

5) *Techology* (Teknologi), teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.

6) *Role Related Factors* (peran), konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya *work life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *Work-life balance* .

c. *Societal Factors Influencing*

1) *Child Responsibility* (pengaturan perawatan anak), berhubungan dengan jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga.

2) *Family Support* (dukungan keluarga), dukungan pasangan, orang tua dan permintaan pribadi dan keluarga.

d. Faktor Lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pegawai, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

Faktor–faktor *Work-life balance* di bawah ini yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup dari aspek berikut:

a. *Psychological Factors* (Faktor Psikologis)

1) *Optimism* (Optimisme). Optimisme membuat seseorang lebih mampu melihat hal positif dalam situasi kerja maupun kehidupan

pribadi, sehingga berkontribusi pada meningkatnya kepuasan hidup (Tarmizi, Ghazali, & Al Fadhli, 2020).

- 2) *Self-Efficacy* (Efikasi Diri). Keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas dan mengelola peran kerja maupun pribadi. *Self-efficacy* memperkuat pengaruh positif *Work-life balance* terhadap *subjective well-being* atau kepuasan hidup (Wastito, Survival, & Wulandari, 2025).

b. *Organisational Factors* (Faktor Organisasional)

- 1) *Work Support* (Dukungan Kerja). Dukungan yang diberikan atasan, rekan kerja, maupun organisasi, dapat mengurangi stres peran dan konflik kerja begitu juga keluarga. Dengan stres dan konflik yang lebih rendah, kepuasan hidup individu meningkat (Zhang et al., 2020).

c. *Social Factors* (Faktor Sosial)

- 1) *Social Support* (Dukungan Sosial). Dukungan keluarga, pasangan, dan lingkungan sosial membantu individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan ini memperkuat efek *Work-life balance* terhadap *subjective well-being* atau kepuasan hidup (Wastito, Survival, & Wulandari, 2025).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencakup aspek individu, organisasi, sosial, dan demografis. Sisi individu, keseimbangan hidup dipengaruhi oleh kepribadian, kesejahteraan psikologis seperti optimisme dan

kepuasan hidup, serta kecerdasan emosional. Sisi organisasi, pengaturan kerja yang fleksibel, kebijakan dan program pendukung, serta dukungan formal maupun informal berperan penting, sementara stres kerja dan konflik peran dapat menjadi penghambat. Faktor sosial, seperti tanggung jawab keluarga dan dukungan sosial, serta faktor demografis seperti usia, status perkawinan, dan jenis pekerjaan, juga turut menentukan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai *Work-life balance* dan kepuasan hidup

B. KEPUASAN HIDUP

1. Definisi Kepuasan Hidup

Menurut Diener dan Biswas-Diener (Wahyuni & Maulida, 2019) mengatakan bahwa kepuasan hidup merupakan penilaian secara kognitif mengenai seberapa baik dan memuaskan hal-hal yang sudah dilakukan individu dalam kehidupannya secara menyeluruh dalam hidup yang mereka anggap penting (*domain satisfaction*) seperti hubungan interpersonal, kesehatan, pekerjaan, pendapatan, spiritualitas dan aktivitas di waktu luang.

Pavot & Diener (Roring & Simanjuntak, 2024) Kepuasan hidup adalah evaluasi kognitif tentang kehidupan dan dapat didefinisikan sebagai penilaian evaluatif terhadap hidup seorang individu.

Berbeda dengan Hurlock (Indrawidaning, 2019) menyampaikan bahwa kepuasan hidup adalah keadaan sejahtera dan kondisi yang menyenangkan saat kebutuhan dan harapan terpenuhi. Sejalan dengan ini, Santrock (2002) menyatakan kepuasan hidup atau *life satisfaction* merupakan kepuasan terhadap kehidupan secara menyeluruh dan dapat mencapai kesejahteraan hidup.

Menurut Argyle (Wahyuni dan Maulida, 2019) kepuasan hidup juga merupakan kesejahteraan subjektif karena bersifat subjektif sesuai dengan penilaian individu tersebut. Setiap individu punya cara tersendiri dalam menjalani kehidupannya seperti, bagaimana ia berinteraksi dengan orang lain, bagaimana ia dapat mengatasi berbagai permasalahan yang ada, bagaimana ia dapat mengatur segala yang menjadi kesibukannya. Apabila ia dapat menjalaninya dengan baik maka akan memunculkan rasa kepuasan hidup sesuai penilaiannya sendiri. Maka masing-masing individu memiliki penilai yang berbeda-beda terhadap proses yang dijalani dan rasa yang muncul dalam memperoleh apa yang menjadi tujuan hidupnya apakah kepuasan atau ketidakpuasan.

Menurut Diener (Sari, et. al., 2024) kepuasan hidup adalah penilaian kognitif yang dilakukan seseorang sehingga menimbulkan evaluasi terhadap diri secara positif maupun negatif dengan melakukan perbandingan sosial mengenai kehidupan orang lain. Seseorang mungkin saja pernah mengukur kehidupannya disamping itu juga melirik kehidupan orang lain, apa saja yang telah dicapainya dan apa pula yang telah didapatkan orang lain dan ini boleh-boleh saja untuk menjadikan diri terus bertumbuh dan berkembang dalam hal yang dapat meningkatkan kualitas diri.

Kepuasan hidup itu sendiri merupakan kemampuan seseorang untuk menikmati pengalaman-pengalamannya yang disertai dengan tingkat kegembiraan. Selain itu, tingkat keberhasilan individu ketika memecahkan

masalah penting dalam kehidupannya juga mempengaruhi kebahagiaan dan menentukan kepuasan hidup individu tersebut (Hurlock, 2006).

Menurut Amat & Mahmud (Sari, Putri, & Purnomosisdi, 2023) Kepuasan hidup merupakan salah satu bagian terpenting dari *subjective well being*. Kepuasan hidup merupakan sebuah konsep yang global dan mengacu pada berbagai aspek kehidupan yang dimiliki oleh individu dan sesuatu yang penting dalam kehidupan individu. Secara umum kepuasan hidup merujuk pada sejauh mana individu berpuas hati dengan apa yang diperolehnya saat ini, aspeknya diukur secara kognitif oleh individu terhadap dirinya sendiri.

Kepuasan hidup telah dikaitkan dengan banyak hasil yang menguntungkan. Kepuasan hidup juga berkaitan dengan kesehatan dan umur panjang. Ada kemungkinan bahwa tingkat kepuasan hidup tertinggi bisa menghasilkan hal yang optimal, atau sebaliknya bahkan tingkat kepuasan hidup yang sedang diperkirakan sama besar keuntungannya dengan tingkat yang sangat tinggi, Antaramian (Sari & Fitri, 2024).

Selanjutnya Diener & Pavot (2008) mendefinisikan kembali kepuasan hidup sebagai suatu proses penilaian individu akan dirinya dengan mengacu pada kriteria unik. Kriteria unik yang dimaksud disini adalah kriteria yang diciptakan oleh individu itu sendiri berdasarkan penilaian kognitif dari seluruh aspek kehidupan secara keseluruhan.

Lebih lanjut, Diener, dkk (1985) menambahkan bahwa *life satisfaction* sebagai suatu respon evaluatif terhadap kehidupan secara keseluruhan atau mengacu pada aspek kehidupan tertentu, seperti keluarga, teman, dan sekolah

atau tempat pendidikan. Hal yang sama juga disampaikan Huebner (2001), yang memandang bahwa kepuasan hidup sebagai evaluasi seseorang mengenai kehidupannya secara keseluruhan, maupun pada dimensi-dimensi dalam kehidupan seseorang seperti keluarga, teman, sekolah, lingkungan, dan diri sendiri.

Kepuasan (*Satisfaction*) berasal dari bahasa Latin yang berarti “*to make*” atau “*do enough*”. Kepuasan hidup (*Life satisfaction*) menyiratkan kepuasan atau penerimaan seseorang kepada kondisi kehidupannya atau tercukupinya keinginan dan kebutuhan seseorang dalam kehidupannya secara keseluruhan (Sousa & Lyubomirsky, 2001). Senada dengan pernyataan tersebut, Hurlock (2009) mendefinisikan kepuasan hidup (*life satisfaction*) sebagai keadaan sejahtera atau kepuasan hati yang timbul dari hasil evaluasi individu karena kebutuhan dan harapan tertentu terpenuhi. Kepuasan hidup dapat juga diartikan sebagai bentuk emosi positif terhadap masa lalu.

Menurut Sousa & Lyubomirsky (Rauzalia, 2022) kepuasan hidup adalah sebuah penerimaan seseorang terhadap keadaan kehidupannya serta sejauh mana seseorang itu dapat memenuhi apa yang dikehendakinya secara menyeluruh.

Amat & Mahmud (Justisia, 2021) Kepuasan hidup adalah bagaimana seseorang menyampaikan perasaan puasny dengan hidup yang ia jalani dan apa yang sudah ia peroleh dalam hidupnya. Artinya setiap pencapaian yang sudah ia peroleh memiliki arti yang bermakna untuk diri individu tergantung bagaimana ia menilai pencapaian itu sendiri. Beberapa penelitian sebelumnya juga berpendapat

bahwasanya kepuasan hidup itu merupakan evaluasi kognitif terhadap kehidupan yang telah dilaluinya (Saric, Zganee & Sakic, 2008).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa kepuasan hidup adalah evaluasi subjektif dan reflektif terhadap kehidupan secara keseluruhan, yang sangat dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternal. Evaluasi ini tidak hanya bergantung pada kondisi fisik, kestabilan emosional, dan hubungan sosial yang positif, tetapi juga pada pencapaian pribadi dan kondisi material. Kepuasan hidup juga melibatkan elemen semangat hidup dan keyakinan bahwa tujuan-tujuan pribadi telah tercapai.

Kepuasan ini juga terhubung dengan kesejahteraan psikologis, mencakup perasaan memiliki tujuan hidup, kemampuan menguasai lingkungan, dan kesempatan untuk pertumbuhan diri. Dengan demikian, kepuasan hidup adalah perpaduan kompleks antara penilaian kognitif (apa yang kita pikirkan tentang hidup kita) dan pengalaman emosional (perasaan yang kita rasakan), yang menunjukkan seberapa terpenuhi, bermakna, dan berdaya individu dalam menjalani kehidupannya.

2. Aspek-aspek Kepuasan Hidup

Neugarten et., al (Yeniar, 2012) kepuasan hidup adalah suatu kondisi yang mencakup 5 komponen sebagai berikut :

- a. Kesenangan terhadap kehidupan sehari-hari, seseorang sangat menikmati dan melakukan kegiatan sehari-hari dengan sangat sukacita.
- b. Menghargai hidup sebagai sesuatu yang berarti dan bertanggung jawab atas apa yang terjadi dalam kehidupannya. seseorang mengisi hidupnya

dengan kegiatan-kegiatan yang berguna dan tidak menyesali terhadap apa yang telah terjadi pada dirinya.

- c. Merasa telah mencapai tujuan utama dalam kehidupannya, seseorang tidak lagi mengejar suatu impian yang tidak mungkin dapat dicapai dengan keadaan dirinya sekarang karena ia merasa telah mencapai tujuan hidupnya dimasa yang lalu.
- d. Memiliki *Self image* yang positif, seseorang yang telah dapat menerima keadaan dirinya dan mampu untuk menyesuaikan diri dengan keadaan tersebut serta hidup penuh dengan sukacita.
- e. Memelihara sikap yang optimis, optimis dan yakin bahwa hidup ini tidak sia-sia. Ia telah mengisi hidupnya dengan hal-hal yang sangat berarti bagi dirinya.

Huebner (2004) terdapat ukuran model kepuasan hidup yaitu unidimensional dan multidimensional. Pengukuran unidimensional mengungkap kepuasan hidup dengan cara memberikan kebebasan seseorang untuk menggunakan kriteria yang dipilih yaitu dengan melihat kepuasan hidup secara keseluruhan.

Aspek-aspek kepuasan hidup menurut Diener dan Biswas (2008), yaitu:

- a. Keinginan untuk merubah kehidupan, ketika seseorang merasa pengalaman pada dirinya belum baik, sehingga membuat seorang individu memiliki keinginan agar dirinya bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya. Untuk memiliki kepuasan hidup yang ingin dicapai, maka aspek yang membuat seseorang ingin berubah yaitu kesehatan, ekonomi, dan

kompetensi. Individu yang memiliki kepuasan hidup, maka dalam dirinya juga memiliki perasaan untuk menjadikan hidupnya lebih baik, dalam hal ini bagian kehidupan yang hendak dirubah tidak hanya pada satu aspek seperti kesehatan, namun juga sebagian besar aspek yang akan menambah kualitas kepuasan hidup.

- b. Kepuasan terhadap masa kini, pada aspek yang kedua merupakan suatu hal yang sedang terjadi pada diri seseorang, apakah dirinya telah merasa puas terhadap hidupnya, apakah kehidupan yang sedang dijalani merupakan hal yang sesuai dengan keinginan sehingga dirinya sudah memiliki *life satisfaction* yang baik.
- c. Kepuasan terhadap masa lalu, aspek *life satisfaction* yang ketiga ini merupakan hal yang menandakan bahwa kehidupan masa lalu seseorang tersebut tidak ada yang disesali serta sudah menyelesaikan segala permasalahan pada seseorang. Maka evaluasi diri pada suatu permasalahan untuk masa kini juga akan membuat *life satisfaction* seseorang menjadi lebih positif.
- d. Kepuasan terhadap masa yang akan datang, ketika seseorang yang sudah memiliki *life satisfaction* dimasa lalu dan masa sekarang, seseorang akan memiliki optimisme terhadap kehidupan di masa depan, apakah individu memiliki sebuah keinginan dan kepuasan terhadap masa yang akan datang sehingga individu tersebut memiliki tujuan yang jelas.
- e. Pandangan orang lain terhadap kehidupan, suatu pandangan atau penilaian yang diberikan oleh orang lain merupakan suatu aspek yang

paling memengaruhi kepuasan hidup seseorang. Penilaian orang lain terhadap kehidupan individu juga merupakan salah satu aspek kepuasan kehidupan, dikarenakan pertimbangan orang lain selalu diperlukan mengingat keterbatasan individu secara manusiawi.

Sedangkan model pengukuran multidimensional, yaitu individu dituntut untuk melakukan evaluasi atas kehidupannya pada dimensi-dimensi yang dianggap penting oleh peneliti (Huebner, 2004). Aspek-aspek Kepuasan hidup menurut Huebner (2004) sebagai berikut :

- a. *Family* (keluarga), keluarga merupakan penilaian individu terhadap kehidupan keluarganya. Disini, individu dapat menikmati waktunya bersama dengan keluarga sehingga menganggap bahwa individu tersebut memiliki keluarga yang baik dibandingkan yang lain. dalam hal ini, individu tersebut mampu meberikan penilain positif terhadap keluarganya.
- b. *Friends* (pertemanan), ruanglingkup pertemanan merupakan penilaian individu terhadap seberapa puas dirinya dengan kehidupan pertemanannya contohnya saja seperti mempunyai sikap saling menghargai. School Sekolah atau kampus merupakan tempat individu dalam melakukan perannya guna meningkatkan intelektualitas serta efektivitas akademik dimana individu tersebut merasakan kenyamanan sehingga individu tersebut senang saat di sekolah sehingga dapat menikmati semua kegiatan-kegiatan yang ada.

- c. *Self* (diri sendiri), penilaian individu kepada dirinya sendiri dan yakin terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan banyak hal. Dengan mempertimbangkan kesejahteraan psikologis sesuai indikator yang positif. Indikator itu merujuk kepada dasar kepuasannya pada diri sendiri.
- d. *Living Environment* (lingkungan sekitar), lingkungan tempat tinggal merupakan perasaan senang yang dirasakan individu terhadap lingkungan tempat tinggalnya. Disini inidvidu akan menilai bahwa rumah tempat ia tinggal adalah rumah yang bagus. Individu juga senang terhadap para tetangga disekitarnya dan menilai bahwa lingkungan yang ditempatinya dipenuhi dengan orang-orang berharga serta akan ada banyak hal-hal menyenangkan yang dapat dilakukan disana.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa aspek kepuasan hidup adalah evaluasi subjektif yang holistik terhadap kehidupan seseorang. Konsep ini mencakup dua dimensi utama: penilaian internal dan eksternal. Secara internal, kepuasan hidup dinilai dari antusiasme terhadap keseharian, penerimaan diri, dan perasaan bahwa tujuan hidup telah tercapai. Ini mencerminkan sikap optimis serta kemampuan individu dalam melihat hidupnya sebagai sesuatu yang bermakna. Secara eksternal, kepuasan diukur melalui evaluasi terhadap dimensi kehidupan yang spesifik, seperti kepuasan pada keluarga, pertemanan, lingkungan, dan bahkan masa lalu serta masa depan. Dengan demikian, kepuasan hidup adalah perpaduan antara penilaian diri secara menyeluruh dengan persepsi positif terhadap berbagai aspek penting dalam kehidupan.

3. Dimensi Kepuasan Hidup

Menurut teori Diener (2000), kepuasan hidup memiliki dua dimensi yaitu dimensi kognitif dan afektif yang merupakan suatu konstruk multidimensi yang memiliki tiga komponen yang terpisah, yakni:

- a. Dimensi kognitif menilai kepuasan hidup individu yang dipisahkan menjadi dua kategori: evaluasi kepuasan hidup secara keseluruhan dan kepuasan dalam domain tertentu. Kepuasan pada hidup dideskripsikan pada bagaimana penilaian individu mengenai kehidupannya secara menyeluruh (Diener, 2006). Evaluasi kognitif individu dapat dilihat sebagai kepuasan pada beberapa bidang kehidupan tertentu, seperti pekerjaan, kesehatan, keluarga, hubungan sosial individu, atau waktu luang yang dimiliki individu (Diener, 2006).
- b. Dimensi afektif positif berkaitan dengan evaluasi perasaan yang terbagi menjadi penilaian positif (positive affect) dan penilaian negatif (negative affect) (Diener, 2000). Dimensi afek positif dapat ditandai dengan suasana serta emosi positif diantaranya nyaman, senang, gembira, puas (Diener et al., 1999).
- c. Pada dimensi afektif negatif ditandai dengan adanya perasaan tidak nyaman, sedih, takut, marah (Diener et al., 1999). Afeksi positif dan negatif termasuk ke dalam domain afeksi, sedangkan kepuasan hidup termasuk dalam domain kognisi. Meskipun demikian, dalam beberapa penelitian, tidak semua peneliti menggunakan model tiga faktor seperti yang diusulkan oleh Diener (Akhtar, 2019).

Berg (Ramdani 2007) mengungkapkan bahwa terdapat lima dimensi kepuasan hidup, yaitu:

- a. Keinginan untuk bangkit dari keterpurukan dan bersemangat dalam berbagai aktivitas.
- b. Resolusi dan kesabaran yang menunjukkan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan orang lain.
- c. Kesesuaian antara keinginan dan tujuan yang ingin dicapai mengacu pada pandangan dari tujuan yang telah dicapai.
- d. Konsep diri seseorang mengenai keadaan fisik, psikologis dan atribut sosial.
- e. Suasana hati yang lebih mengarah pada sikap optimis dalam berhubungan dengan orang lain.

Berdasarkan pembahasan di atas, kepuasan hidup dapat disimpulkan sebagai evaluasi multidimensi yang mencakup aspek kognitif dan afektif. Secara kognitif, kepuasan hidup dinilai melalui evaluasi menyeluruh terhadap kehidupan dan penilaian terhadap domain-domain spesifik seperti pekerjaan atau keluarga. Aspek afektif melibatkan keseimbangan antara perasaan positif (senang, gembira) dan negatif (sedih, marah), di mana perasaan positif harus lebih dominan. Lebih dari itu, kepuasan hidup juga ditandai oleh keinginan untuk bangkit dan bersemangat, rasa tanggung jawab, keselarasan antara tujuan dan pencapaian, serta konsep diri yang positif dan sikap optimis. Dengan demikian, kepuasan hidup adalah hasil dari perpaduan antara penilaian rasional terhadap berbagai aspek hidup dan kondisi emosional yang dominan positif.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup

Menurut Hurlock, 2002 ada beberapa faktor yang relatif penting untuk menunjang kepuasan hidup yaitu:

- a. Kesehatan, kesehatan yang baik memungkinkan individu pada usia berapapun melakukan apa yang hendak dilakukan. Sedangkan kesehatan yang buruk akan menjadi halangan untuk mencapai kepuasan bagi keinginan dan kebutuhan mereka.
- b. Daya tarik fisik, daya tarik fisik menyebabkan individu dapat diterima dan disukai oleh masyarakat dan merupakan penyebab dari prestasi yang lebih besar daripada apa yang mungkin dicapai individu yang kurang mempunyai daya tarik.
- c. Tingkat otonomi, semakin besar otonomi yang dicapai, maka semakin besar kesempatan untuk merasa bahagia.
- d. Kesempatan-kesempatan interaksi di luar keluarga, karena nilai sosial yang tinggi di tekankan pada popularitas, maka tingkat usia berapapun individu merasa bahagia apabila mereka mempunyai kesempatan untuk mengadakan hubungan sosial dengan masyarakat.
- e. Jenis pekerjaan, semakin rutin sifat pekerjaan dan semakin sedikit kesempatan untuk otonomi dalam pekerjaan, semakin kurang memuaskan.
- f. Kondisi kehidupan, jika pola kehidupan memungkinkan individu untuk berinteraksi di lingkungan keluarga maupun di lingkungan luar, maka kondisi demikian akan memperbesar kepuasan hidup.

- g. Pemilikan harta benda, dengan memiliki harta benda, individu akan merasa tercukupi kebutuhannya sehingga individu tersebut merasa puas dengan apa yang dimilikinya.
- h. Keseimbangan antara harapan dan pencapaian, jika tujuan individu tercapai, maka hidupnya akan terasa puas.
- i. Penyesuaian emosional, mengacu pada bagaimana seseorang mengelola dan merespons stres dan emosi yang timbul akibat yang tinggi. Hal ini melibatkan kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta berinteraksi secara efektif dengan orang lain dalam lingkungan kerja yang menuntut. Seseorang yang dapat menyesuaikan diri dengan baik akan merasa puas dengan hidupnya, sebaliknya jika seseorang tidak bisa menyesuaikan diri secara intensif akan mengungkapkan perasaan negatif seperti takut, marah, dan iri hati maka seseorang tidak akan merasa puas dalam hidupnya.
- j. Sikap terhadap periode usia tertentu, perasaan yang akan dialami pada usia tertentu sebagian ditentukan oleh pengalaman-pengalaman pribadi bersama oranglain.
- k. Relialisme dari konsep diri, seseorang yang merasa yakin bahwa kemampuannya lebih besar dari yang sebenarnya akan merasa tidak bahagia apabila tujuan seseorang tersebut tidak tercapai.
- l. Relialisme dari konsep peran, seseorang yang cenderung mengangankan peran yang akan diemban pada usia mendatang. Apabila peran yang baru tidak sesuai dengan yang diharapkan maka mereka merasa tidak bahagia.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup menurut Diener (Indarwidaning,2019) antara lain :

- a. Hubungan social, secara umum ada dua aspek penting dari hubungan sosial yang positif, yaitu dukungan sosial dan keterikatan secara emosional.
- b. Ras, terdapat perbedaan tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup antara individu ras kulit putih dengan ras kulit hitam. Individu ras kulit hitam cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih rendah dibandingkan individu ras kulit putih Amerika.
- c. Pekerjaan, individu yang memiliki pekerjaan terbukti memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi daripada individu yang tidak bekerja.
- d. Umur, orang yang lebih tua cenderung lebih banyak merasakan kebahagiaan dibandingkan anak muda, karena orang yang lebih tua memandang kehidupannya dengan cara yang positif.
- e. Pendidikan, pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap individu karena menjadi pendukung untuk meningkatkan aspirasi dan menyiapkan individu dalam menjalani berbagai macam hal dalam kehidupannya (Campbell's, 1981; Diener, 1984).
- f. Jenis kelamin, perbedaan penilaian individu terhadap kepuasan hidup berdasarkan jenis kelamin mengalami perubahan seiring tahap perkembangan. Pada wanita ditemukan lebih bahagia dibandingkan laki-laki pada usia muda, namun sebaliknya pada usia tua, laki-laki ditemukan menjadi merasa lebih bahagia dibandingkan dengan perempuan.

Perbedaan ini tidak terlalu berpengaruh lagi terhadap kepuasan dan kebahagiaan ketika memasuki usia sekitar 45 tahun.

- g. Agama, menimbulkan perasaan positif dalam menjalani kehidupan dan agama menjadi salah satu yang berpotensi menjadi pendukung dalam kehidupan individu. Pendapat studi terdahulu membuktikan bahwa tingkat pendapatan dapat meningkatkan kepuasan hidup. Namun, seiring berjalannya waktu, pendapatan secara langsung tidak mempengaruhi kepuasan individu karena seringkali ketika pendapatan naik, stres menjadi meningkat dan menghambat kepuasan hidup untuk naik.
- h. Pernikahan dan keluarga, berpengaruh terhadap kepuasan hidup. Glenn (Diener, 1984), meskipun wanita yang telah menikah memiliki tingkat stres yang tinggi daripada wanita yang belum menikah, namun mereka juga menunjukkan kepuasan hidup yang tinggi.
- i. Peristiwa, peristiwa yang terjadi selama kehidupan memiliki pengaruh terhadap kepuasan hidup individu. Berbagai peristiwa dalam hidup individu menimbulkan berbagai macam perasaan, seperti senang, puas atau traumatis.
- j. Aktivitas, berpengaruh terhadap kepuasan hidup, misalnya individu yang melakukan lebih banyak aktivitas positif dan berguna dapat meningkatkan kepuasan individu.
- k. Kepribadian, terdapat hubungan antara *self-esteem*, optimis dan *extrovert* dengan kepuasan hidup pada remaja. *Self-esteem* merupakan penilaian individu terhadap potensi yang dimiliki dan kemampuan menerima

kekurangan diri, yang memiliki peran dalam menentukan perilaku individu melalui proses berpikir, pengendalian emosi dan pencapaian tujuan hidup. Sedangkan Individu yang memiliki kepribadian *extrovert*, maka dirinya akan lebih terbuka dan mudah untuk berinteraksi dengan individu lain dan lebih menerima kondisi diri maupun kejadian yang dialami.

Berdasarkan pandangan Hurlock dan Diener, dapat disimpulkan bahwa kepuasan hidup merupakan hasil evaluasi menyeluruh terhadap berbagai aspek kehidupan, baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang memengaruhi meliputi kondisi fisik (kesehatan, daya tarik), kestabilan emosional, realisme diri, serta sikap terhadap usia dan harapan hidup. Sementara itu, faktor eksternal mencakup interaksi sosial, status pernikahan dan keluarga, pekerjaan, kondisi ekonomi, serta peran agama. Keseimbangan antara faktor-faktor ini termasuk keselarasan antara harapan dan pencapaian menentukan seberapa puas seseorang dalam menjalani hidup. Dengan demikian, kepuasan hidup bukanlah sekadar pencapaian materi, melainkan sebuah konstruksi kompleks yang mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan sosial.

C. Pengaruh kepuasan hidup terhadap *Work-life balance* mahasiswa pekerja di kampus X.

Kepuasan hidup merupakan salah satu dimensi penting dalam kesejahteraan subjektif individu yang mengacu pada penilaian menyeluruh terhadap kualitas hidup seseorang berdasarkan standar yang dimilikinya sendiri (Neugarten, Havighurst, & Tobin, 1961; Diener et al., 2022). Kepuasan hidup

mencerminkan evaluasi kognitif mengenai sejauh mana seseorang merasa puas terhadap pencapaian, kondisi, dan pengalaman hidupnya. Individu dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi umumnya memiliki perasaan positif, mampu mengatasi stres, serta dapat beradaptasi dengan baik dalam menghadapi tuntutan kehidupan (Satici & Can, 2016).

Sementara itu, *Work-life balance* didefinisikan sebagai kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan peran yang berbeda, seperti pekerjaan, studi, dan kehidupan pribadi, sehingga tidak terjadi konflik yang berlebihan di antara peran-peran tersebut (McDonald & Bradley, 2005; Greenhaus & Allen, 2011). Bagi mahasiswa pekerja, *Work-life balance* sering menjadi tantangan besar karena mereka harus mengalokasikan waktu, energi, dan perhatian untuk dua tanggung jawab utama: kewajiban akademik dan tuntutan pekerjaan. Ketidakeimbangan dalam peran tersebut dapat memengaruhi kesehatan mental, produktivitas, serta kepuasan hidup mereka secara keseluruhan (Adisa, Gbadamosi, & Osabutey, 2017).

Secara teoritis, terdapat hubungan erat antara kepuasan hidup dan *Work-life balance*. Kepuasan hidup yang tinggi memungkinkan individu untuk memiliki kontrol diri yang lebih baik dalam menghadapi tekanan dan konflik peran. Ketika seseorang merasa puas dengan kehidupannya, ia cenderung memiliki sikap positif, optimisme, serta keterampilan pengelolaan waktu yang lebih efektif (Diener et al., 2018). Oleh karena itu, mahasiswa pekerja yang memiliki tingkat kepuasan hidup tinggi lebih mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi.

Penelitian terdahulu juga mendukung adanya pengaruh positif kepuasan hidup terhadap *Work-life balance*. Studi oleh Haar et al. (2019) menemukan bahwa kepuasan hidup berkorelasi positif dengan *Work-life balance*, terutama pada pekerja muda yang menghadapi tekanan peran ganda. Demikian pula, penelitian Kossek & Perrigino, (2021) menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis, termasuk kepuasan hidup, merupakan prediktor penting dalam tercapainya *Work-life balance*, bahkan lebih signifikan dibandingkan faktor lingkungan kerja. Selain itu, riset oleh Russo et al. (2021) menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat kepuasan hidup lebih tinggi cenderung lebih resilien dalam menghadapi konflik peran, sehingga lebih mudah mencapai keseimbangan hidup.

Dalam konteks mahasiswa pekerja, temuan ini menjadi relevan karena kelompok ini rentan mengalami tekanan peran yang tinggi. Mereka dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab akademik sambil memenuhi tuntutan pekerjaan, yang berpotensi menimbulkan konflik peran. Namun, jika mahasiswa pekerja memiliki kepuasan hidup yang tinggi, mereka akan lebih mampu mengelola tuntutan tersebut secara proporsional. Misalnya, mereka dapat mengatur prioritas dengan baik, menjaga motivasi dalam belajar, serta tetap mempertahankan kualitas hubungan sosial dan kehidupan pribadi.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kepuasan hidup merupakan faktor penting yang memengaruhi pencapaian *Work-life balance* mahasiswa pekerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan hidup yang dimiliki, semakin besar peluang mahasiswa pekerja untuk mampu menjaga keseimbangan peran

akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan hipotesis penelitian bahwa kepuasan hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-life balance* mahasiswa pekerja

D. Kerangka Berpikir

Fenomena yang terjadi pada mahasiswa pekerja di Kampus X menunjukkan bahwa banyak di antara mereka mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil observasi awal, sebagian mahasiswa menghabiskan waktu kerja lebih dari 20 jam per minggu yang menyebabkan kelelahan fisik, berkurangnya waktu belajar, serta menurunnya fokus dan motivasi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan *Work-life balance*, di mana mahasiswa pekerja menghadapi konflik waktu dan keterlibatan peran, seperti terganggunya konsentrasi belajar akibat pekerjaan atau sebaliknya. Ketidakseimbangan ini berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis dan perasaan bahagia mahasiswa pekerja.

Menurut McDonald dan Bradley (dalam Izzati, 2022), *Work-life balance* merupakan kondisi di mana individu dapat menyeimbangkan tiga aspek utama dalam hidupnya, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Mahasiswa pekerja yang mampu mengatur ketiga aspek ini akan lebih mudah mengelola peran ganda antara dunia akademik dan pekerjaan tanpa merasa tertekan atau kehilangan kepuasan pribadi. Namun, pada kenyataannya, tidak

semua mahasiswa pekerja mampu mempertahankan keseimbangan tersebut karena tekanan pekerjaan, tuntutan akademik, serta kurangnya dukungan psikologis.

Faktor psikologis yang diyakini memengaruhi kemampuan individu dalam menjaga *Work-life balance* adalah kepuasan hidup (*life satisfaction*). Menurut Neugarten, Havighurst, dan Tobin (1961), kepuasan hidup merupakan hasil evaluasi seseorang terhadap kehidupannya secara keseluruhan yang mencakup lima aspek penting, yaitu kesenangan terhadap aktivitas sehari-hari, rasa tanggung jawab atas kehidupan, pencapaian tujuan hidup, citra diri yang positif, dan sikap optimis. Individu yang memiliki kepuasan hidup tinggi akan lebih mudah menerima kondisi diri, memiliki pandangan hidup yang positif, dan mampu menghadapi tekanan dengan lebih baik. Dalam konteks mahasiswa pekerja, kepuasan hidup menjadi modal psikologis penting yang membantu mereka mengelola waktu, keterlibatan, serta kepuasan dalam menjalani peran ganda.

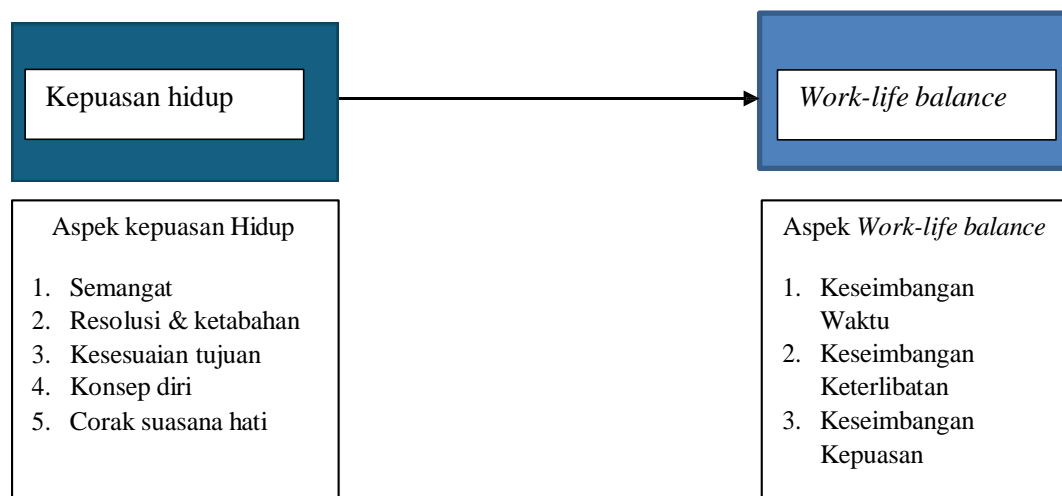
Mahasiswa pekerja dengan tingkat kepuasan hidup rendah cenderung mengalami stres, kehilangan semangat, dan kesulitan mengatur peran antara kuliah dan pekerjaan. Mereka cenderung merasa tidak puas terhadap pencapaian hidupnya, mudah lelah secara emosional, serta memiliki kontrol diri yang rendah, yang pada akhirnya mengganggu *Work-life balance*.

Penelitian terdahulu juga mendukung hubungan positif antara kepuasan hidup dan *Work-life balance*. Suryani (2020) menyatakan bahwa individu dengan tingkat kepuasan hidup tinggi cenderung memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang lebih baik. Begitu pula penelitian Pratama & Setiadi (2021)

menunjukkan bahwa kepuasan hidup berhubungan erat dengan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran dan kesejahteraan psikologisnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan hidup berperan penting dalam meningkatkan *Work-life balance* mahasiswa pekerja. Berdasarkan teori Neugarten, Havighurst, & Tobin (1961) dan McDonald & Bradley (Izzati, 2022), semakin tinggi tingkat kepuasan hidup seseorang, semakin baik pula kemampuannya dalam mengatur waktu, keterlibatan, dan kepuasan terhadap peran yang dijalani. Dengan kata lain, kepuasan hidup memberikan pengaruh positif terhadap *Work-life balance* mahasiswa pekerja di Kampus X.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara (perlu uji kebenaran) terhadap pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan teori yang telah digunakan untuk menjelaskan hubungan diantara variabel-variabel tersebut (Azwar, 2018)

Berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan hidup terhadap *Work-life balance* pada mahasiswa pekerja.
2. Kepuasan hidup tidak berpengaruh terhadap *Work-life balance* mahasiswa pekerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data yang menggunakan instrument penelitian yang analisis datanya bersifat statistika atau angka, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat sejauh mana pengaruh kepuasan hidup (X) terhadap *Work-life balance* (Y) pada mahasiswa pekerja di kampus x. Maka peneliti akan menggunakan analisis regresi linear sederhana, untuk melihat hubungan dari dua variabel tersebut, dimana satu variabel merupakan variabel independen dan satu lagi merupakan variabel dependen. Metode survei yang dilakukan akan berfokus pada pendekatan survei deskriptif. Soehartono (Naim, 2024) mendefinisikan pendekatan survei deskriptif adalah penelitian yang akan memberikan gambaran yang terjadi di masyarakat, pengumpulan data yang dapat dilakukan pada metode survei deskriptif antara lain wawancara, angket dan observasi.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan mengenai suatu variabel penelitian secara spesifik dan terukur, sehingga konsep abstrak dapat diamati dan

diukur dalam penelitian. Definisi ini memberikan batasan yang jelas tentang bagaimana suatu variabel diukur atau dimanipulasi dalam penelitian.

Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2015).

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Work-life balance* (Y)

Work-life balance bukan hanya pembagian waktu, melainkan sebuah keseimbangan harmonis antara kehidupan profesional dan personal. Hal ini melibatkan perasaan kontrol terhadap setiap peran, yang memungkinkan untuk berfungsi secara efektif dan merasa puas baik di tempat kerja maupun di rumah. Keseimbangan ini dicapai melalui manajemen batasan yang disengaja, baik dengan memisahkan domain kerja dan pribadi atau mengintegrasikannya dengan tujuan untuk mengurangi konflik peran dan bahkan menciptakan sinergi di mana setiap peran dapat saling memperkaya. Pada akhirnya, *Work-life balance* adalah tentang mencapai kondisi di mana seseorang merasa utuh, efektif, dan sejahtera di seluruh aspek kehidupannya.

2. *Kepuasan Hidup* (X)

Kepuasan hidup adalah evaluasi subjektif dan reflektif terhadap kehidupan secara keseluruhan, yang sangat dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternal. Evaluasi ini tidak hanya bergantung pada kondisi fisik,

kestabilan emosional, dan hubungan sosial yang positif, tetapi juga pada pencapaian pribadi dan kondisi material. Kepuasan hidup juga melibatkan elemen semangat hidup dan keyakinan bahwa tujuan-tujuan pribadi telah tercapai. Kepuasan ini juga terhubung dengan kesejahteraan psikologis, mencakup perasaan memiliki tujuan hidup, kemampuan menguasai lingkungan, dan kesempatan untuk pertumbuhan diri. Dengan demikian, kepuasan hidup adalah perpaduan kompleks antara penilaian kognitif (apa yang kita pikirkan tentang hidup kita) dan pengalaman emosional (perasaan yang kita rasakan), yang menunjukkan seberapa terpenuhi, bermakna, dan berdaya individu dalam menjalani kehidupannya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi.

Populasi dalam penelitian merupakan merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2014) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah mahasiswa STAI Al-Kifayah Riau, sebanyak 150 orang yang berasal dari dua program studi yaitu manajemen bisnis syariah sebanyak 65 orang dan bimbingan konseling pendidikan islam sebanyak 85 orang.

2. Sampel.

Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara teknik merupakan cara atau teknik pengambilan sampel. Maka dari itu peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili) jawaban dari populasi yang ada dalam penelitian ini. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya.

Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan Rumus Slovin, sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel dimana untuk populasi sejumlah 150 orang yang berasal dari dua program studi yaitu dari manajemen bisnis syariah sebanyak 85 orang dan bimbingan konseling pendidikan islam sebanyak 65 orang. Maka sampelnya adalah 110 orang.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : banyak sampel minimum

N : banyak sampel pada populasi

e : batas toleransi kesalahan (error)

Berdasarkan rumus diatas mengenai penentuan untuk besaran sampel, peneliti menggunakan Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 \times (0,05)^2}$$

$$n = 150/1,375$$

$$n = 109,09$$

$$n = 110$$

D. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono,2019). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). *Purposive sampling* dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Arikunto, 2010). Pada penelitian ini mengambil subjek dengan kriteria sebagai berikut :

1. Mahasiswa aktif.
2. Memiliki pekerjaan.
3. Usia 20-55 tahun.

E. Metode Pengumpulan Data

Data didapatkan dari instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkam data penelitian. Dalam penelitian ini alat pengumpulan data menggunakan skala dan kuesioner. Menurut Azwar (2012) skala merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut. Sedangkan kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan hidup berupa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator dari teori Neugarten, dan *Work-life balance* dari teori McDonald & Bradley.

F. Teknik Pengumpulan Data

Notoatmodjo, (2018) instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk mengumpulkan atau mendapatkan data yang valid. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, formulir observasi, atau formulir yang berkaitan dengan pencatatan data.

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis instrumen penelitian ini adalah angket, checklist atau daftar centang, pedoman wawancara pedoman pengamatan (Arikunto 2006).

Penelitian ini menggunakan metode skala yang terdiri dari skala, skala *Work-life balance* dan skala kepuasan hidup pada remaja yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat) spesifik, dan bersifat mendukung (*favourable*) dan pernyataan yang bersifat tidak mendukung (*unfavourable*).

1. Favourable

Merupakan pernyataan sikap yang berisi atau mengatakan hal-hal yang positif mengenai objek sikap yaitu kalimatnya bersifat mendukung atau memihak pada suatu objek. Bentuk skala favourable pada dalam penelitian ini adalah pilihan dengan menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu sangat

setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (ST) = 2, sangat tidak setuju (STS) = 1.

2. *Unfavourable*

Artinya pernyataan sikap yang mungkin pula berisi hal-hal yang negative mengenai objek sikap yaitu yang bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap objek sikap yang hendak diungkap untuk skala, dan skala work life balance juga menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS) = 1, setuju (S) = 2, tidak setuju (ST) = 3, sangat tidak setuju (STS) = 4.

Tabel 3. 1 Pedoman Skoring Jawaban Kuesioner

No.	Alternatif Jawaban	Nilai Aitem	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1.	Sangat Setuju	4	1
2.	Setuju	3	2
3.	Tidak Setuju	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju	1	4

G. Persiapan alat ukur penelitian blueprint

1. Skala *Work-life balance*

Pada penelitian ini, peneliti memodifikasi alat ukur yang dikembangkan oleh Mc Donald dan Bradley (2005), dengan pernyataan yang berkaitan dengan mahasiswa pekerja. Skala ini terdiri dari 24 aitem, dengan 12 pernyataan *favorable* (positif) dan 12 pernyataan *unfavorable* (negatif), yang mencakup *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Tabel 3. 2 Blueprint Try Out *Work-life balance*

NO	Aspek	Indikator	F	UF	Σ
1.	Keseimbangan Waktu	1. Tingkat konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	1,3	2,4	8
		2. Perasaan terburu-buru atau kehabisan waktu.	5,7	6,8	
2.	Keseimbangan Keterlibatan	1. Tingkat energi psikologis yang diberikan.	9,11	10,12	8
		2. Tingkat identifikasi diri pada peran.	13,15	14,16	
3.	Keseimbangan Kepuasan	1. Perasaan puas dengan pencapaian di setiap peran.	17,19	18,20	8
		2. Perasaan bahwa usaha sebanding dengan hasil.	21,23	22,24	
Jumlah			12	12	24

2. Skala Kepuasan Hidup

Pada penelitian ini, untuk mengukur variabel kepuasan hidup secara relevan dengan populasi penelitian, yaitu mahasiswa pekerja, skala Kepuasan Hidup dari Neugarten, Havighurst, dan Tobin (1961) dimodifikasi. Modifikasi ini diperlukan mengingat skala asli dikembangkan untuk populasi yang berbeda, yaitu lansia. Oleh karena itu, aitem-aitem dalam skala asli disesuaikan untuk mencerminkan pengalaman hidup dan peran ganda yang dijalani oleh mahasiswa pekerja. Penyesuaian ini mencakup adaptasi terhadap aspek semangat, ketabahan, dan kesesuaian tujuan agar sesuai dengan konteks perkuliahan dan pekerjaan. Modifikasi ini dilakukan untuk memastikan validitas isi (*content validity*), di mana setiap aitem tetap mengukur konsep yang sama dengan skala asli namun relevan dengan konteks penelitian ini. Alat ukur *Life Satisfaction Index-A* yang dikembangkan oleh Neugarten, Havighurst, dan Tobin (1961) terdiri dari 20 aitem, dengan 10 pernyataan *favorable* (positif) dan 10 pernyataan

unfavorable (negatif). Kemudian peneliti memodifikasi 10 aitem *favorable* dan 10 aitem *unfavorabel* dengan pernyataan yang berkaitan dengan mahasiswa pekerja.

Tabel 3. 3 Blueprint Try Out Kepuasan Hidup

No.	Aspek	Dimensi	F	UF	Σ
1.	Semangat vs. Apati	Senang dengan aktifitas sehari-hari	6,3	2,5	4
2.	Resolusi & Ketabahan	Bertanggung jawab atas kehidupannya	1,7	8,4	4
3.	Kesesuaian Tujuan	Perasaan berhasil mencapai tujuan	11,9	12,10	4
4.	Konsep Diri	Memiliki gambaran diri yang positif	16,13	15,14	4
5.	Corak Suasana Hati	Optimis dalam hidup	19,17	20,18	4
Jumlah			10	10	20

H. Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Coba *Try Out*

Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba validitas dan reliabilitas guna untuk mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur. Skala dapat digunakan apabila valid dan reliabel berdasarkan statistik melalui *try out* terlebih dahulu (Arikunto, 2010). Setelah data didapatkan, lalu diberikan penilaian dan menguji validitas dengan bantuan aplikasi SPSS 25 *for windows*. Kerlinger dan Lee (2000) menjelaskan bahwa langkah untuk menguji validitas instrument yaitu melakukan uji coba skala pada anggota sampel minimal 30 orang.

2. Uji Validitas

Menurut Ansory & Iswati (2017) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen (alat ukur). Instrumen yang valid

berarti dapat digunakan untuk mengukur apa yang mau diukur. Instrumen yang reliabel apabila digunakan tidak sesuai dengan yang akan diukur, dapat menghasilkan data yang tidak valid. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai rhitung dan nilai rtabel.

Jika : rhitung > rtabel berarti item instrument tersebut valid.

rhitung < rtabel berarti item instrument tersebut tidak valid.

a. Skala *Work-life balance*

Skala *Work-life balance* terdiri dari 24 aitem, setelah dilakukan uji validitas skala *try out* didapatkan 21 aitem valid dan tiga aitem gugur. Berdasarkan analisis uji coba dan seleksi aitem skala *Work-life balance* maka didapatkan hasil rhitung > rtabel yang berkisar dari 0,374 sampai 0,775 dengan melakukan analisa sebanyak II (2) kali putaran. Hasil analisis koefisien alpha diperoleh indeks reliabilitas alat ukur sebesar 0,892 yang berarti bahwa alat ukur tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang memadai dalam pengumpulan data penelitian. Berdasarkan hasil data yang tertera di tabel maka *blueprint* yang akan digunakan untuk penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 4 Blueprint Skala *Work-life balance* (valid & gugur)

No	Indikator/Aspek	Distribusi Aitem				Σ
		Valid		Gugur		
		F	UF	F	UF	
1	Keseimbangan Waktu	1,3,5,7	2,4,6,8	-	-	8
2	Keseimbangan Keterlibatan	9,11,15	10,12	13	14,16	8
3	Keseimbangan Kepuasan	17,19,,21,23	18,20,22,24	-	10	8
TOTAL		21		3		24

b. Skala Kepuasan Hidup

Skala kepuasan hidup terdiri dari 20 aitem, setelah dilakukan uji validitas skala *try out* didapatkan 17 aitem valid dan tiga aitem gugur. Berdasarkan analisis uji coba dan seleksi aitem skala kepuasan hidup maka didapatkan hasil rhitung > rtabel yang berkisar dari 0,386 sampai 0,644 dengan melakukan analisa sebanyak II (2) kali putaran. Hasil analisis koefisien alpha diperoleh indeks reliabilitas alat ukur sebesar 0,848 yang berarti bahwa alat ukur tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang memadai dalam pengumpulan data penelitian. Berdasarkan hasil data yang tertera di tabel maka *blueprint* yang akan digunakan untuk penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 5 Blueprint Skala Kepuasan Hidup (valid & gugur)

c. o	N	d. Indikator/ Aspek	i.	e. Distribusi Aitem								Σ
				g. F	Valid j. F	U	h. k.	Gugur l. F	U f.			
m.	1	n. Semangat vs Apati	o.	6, 3	p.	5	q.	-	r.	2	s.	4
t.	2	u. Resolusi & Ketabahan	v.	7	w.	8, 4	x.	y.	-	z.		4
aa.	3	bb. Kesesuaian Tujuan	cc.	11 ,9	dd.	12	ee.	-	ff.	1 0	gg.	4
hh.	4	ii. Konsep Diri	jj.	16 ,13	kk.	15 ,14	ll.	-	mm.	-	nn.	4
oo.	5	pp. Corak Suasana Hati	qq.	19 ,17	rr.	20 ,18	ss.	tt.			uu.	
	vv.	TOTAL		ww.	17		xx.	3	yy.	0		2

3. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan hal yang penting dalam menjamin keterpercayaan suatu alat ukur. Artinya, alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang dapat dipercaya dimana jika dilakukakan pengukuran berulang kali maka akan

memperoleh hasil yang relatif sama selama subjek dan aspek yang diukur pada diri subjek relatif sama (Matondang, 2009). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Dalam mengetahui koefisien reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti memakai rumus *Cronbach's Alpha* dengan aplikasi *Statistical Packages for Social Sciences version 25 (SPSS 25)*. Pada SPSS Indonesia (2021) dijelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Reliabilitas Minimal	Keterangan
Kepuasan Hidup	0,848	0,60	Reliable
<i>Work-life balance</i>	0,892	0,60	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa aitem-aitem pertanyaan pada setiap variabel secara konsisten mengukur konsep yang sama. Untuk variabel Kepuasan Hidup, nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh adalah 0,848. Nilai ini berada di atas ambang batas reliabilitas yang disyaratkan, yaitu 0,60. Demikian pula, variabel *Work-life*

balance memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,892, yang juga secara signifikan melampaui batas minimum.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua instrumen skala yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan konsisten secara internal, sehingga data yang dikumpulkan valid dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

I. Analisis Data

Analisis data bertujuan memperoleh hasil penelitian dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan hidup terhadap *Work-life balance* mahasiswa pekerja. Analisis data ini dilakukan dengan pengujian secara kuantitatif berdasarkan analisis regresi linear sederhana yang menggunakan aplikasi *Statistical Packages for Social Sciences version 25 (SPSS 25)*.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji statistik regresi linear sederhana dengan menggunakan beberapa cara:

1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji asumsi terlebih dahulu, meliputi uji normalitas, linearitas, dan heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis statistik inferensial, dilakukan uji asumsi klasik, salah satunya adalah uji normalitas (Sarwono, 2012). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas

penting untuk memastikan bahwa penggunaan metode statistik parametrik, seperti analisis regresi atau uji t, dapat memberikan hasil yang valid dan akurat (Ghozali, 2016).

Untuk menguji normalitas data, penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Metode ini dipilih karena kemampuannya untuk menguji normalitas pada sampel dengan ukuran yang besar (di atas 50) serta tidak menimbulkan perbedaan persepsi dalam interpretasi hasil, seperti yang dapat terjadi pada analisis visual (Statistikian, 2013). Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) dengan tingkat signifikansi (α) 0,05. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan jika nilai sig. $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal (Statistikian, 2013)

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat bagaimana korelasi antara variabel kepuasan hidup dengan *Work-life balance* apakah linear atau tidak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka metode yang digunakan adalah *deviation for linearity*. Kaitannya linear jika nilai $p < 0,05$ namun tidak linear jika nilai $p > 0,05$ (Sugiyono, 2019).

c. Uji heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Hal tersebut perlu dihindari karena syarat untuk

mendapatkan model regresi yang baik ialah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji *heteroskedastisitas* dilakukan melalui uji *Glejser* yang asumsinya ditarik melalui nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi (sig.) lebih dari 0,05 maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*, nilai signifikansi (Sig) variabel independen lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat *heteroskedastisitas*.

2. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Rumus statistik yang penulis gunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas atau meramalkan pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas. Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel independen

X = Variabel dependen a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi, Yaitu angka peningkatan atau penurunan variabel dependen

(X) yang didasarkan pada variabel independen (Y)

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Proses Perijinan

Proses perizinan penelitian di Kampus X diawali dengan mengajukan surat permohonan pengantar dari Institut Agama Islam (IAI) Diniyyah. Surat ini menjelaskan tujuan penelitian dan permohonan izin untuk mengumpulkan data dari mahasiswa. Surat tersebut kemudian diserahkan langsung kepada Kepala Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dan Kepala Program Studi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam STAI Al-Kifayah Riau untuk dievaluasi dan dipertimbangkan. Setelah mendapatkan persetujuan dan izin secara resmi, peneliti diperkenankan untuk melanjutkan tahapan berikutnya, yaitu penyebaran skala dibantu oleh Kepala Program Studi dan Kepala Program Studi Bimbingan Konseling Pendidikan Islam melakukan koordinasi secara langsung dengan mahasiswa yang bersedia berpartisipasi dan membantu dalam pengisian skala penelitian melalui tautan *Google Form*. Proses ini memastikan bahwa pengambilan data dilakukan secara etis dan sesuai dengan prosedur akademik yang berlaku di kampus.

2. Gambaran Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan di kampus X, yang terletak di Pekanbaru. Lokasi ini dipilih karena memiliki populasi mahasiswa yang kuliah dan bekerja yang sesuai dengan kriteria sampel penelitian. Penelitian ini memanfaatkan aplikasi WhatsApp untuk menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa, yang

memudahkan pengumpulan data secara efisien di kalangan responden.

3. Waktu Penelitian

Pengumpulan data untuk penelitian ini dimulai pada tanggal 8 September 2025 dan berlangsung hingga proses pengumpulan data selesai. Sebelumnya, pada tanggal 22 Agustus 2025, dilakukan *tryout* untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Pada tanggal 8 September 2025, kuesioner yang telah diuji coba disebarluaskan melalui aplikasi *WhatsApp* kepada mahasiswa kampus X. Proses analisis data dimulai setelah pengumpulan kuesioner selesai dan dilakukan secara berurutan hingga data penelitian diperoleh.

B. Hasil Tryout

1. *Blueprint* Penelitian

a. Skala Kepuasan Hidup

Skala kepuasan hidup terdiri dari 20 aitem, setelah dilakukan uji validitas skala didapatkan 17 aitem valid dan tiga aitem gugur. Berdasarkan analisis uji coba dan seleksi aitem skala kepuasan hidup maka didapatkan hasil rhitung $>$ rtabel yang berkisar dari 0,382 sampai 0,691 dengan melakukan analisa sebanyak II (2) kali putaran. Hasil analisis koefisien alpha diperoleh indeks reliabilitas alat ukur sebesar 0,848 yang berarti bahwa alat ukur tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang memadai dalam pengumpulan data penelitian. Berdasarkan hasil data yang tertera di tabel 3.5, maka *blueprint* yang akan digunakan untuk penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 *Blueprint* Kepuasan Hidup (Penelitian)

No	Aspek	F	UF	Σ
1	Semangat dan Apati	6,3	5	3
2	Resolusi &	7	8,4	3

Ketabahan				
3	Kesesuaian Tujuan	9,11	12	3
4	Konsep Diri	16,13	15,14	4
5	Corak Suasana Hati	19,17	20,18	4
Jumlah		9	8	17

b. Skala *Work-life balance*

Skala *Work-life balance* terdiri dari 24 aitem, setelah dilakukan uji validitas skala didapatkan 21 aitem valid dan 3 aitem gugur. Berdasarkan analisis uji coba dan seleksi aitem skala *Work-life balance* maka didapatkan hasil rhitung>rtabel yang berkisar dari 0,367 sampai 0,793 dengan melakukan analisa sebanyak II (2) kali putaran. Hasil analisis koefisien alpha diperoleh indeks reliabilitas alat ukur sebesar 0,892 yang berarti bahwa alat ukur tersebut reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang memadai dalam pengumpulan data penelitian. Berdasarkan hasil data yang tertera di tabel 3.6, maka blueprint yang akan digunakan untuk penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Blueprint Skala *Work-life balance* (Penelitian)

No	Aspek	F	UF	Σ
1	Keseimbangan Waktu	1,3,5,7	2,4,6,8	8
2	Keseimbangan Keterlibatan	9,11,15	10,12	5
3	Keseimbangan Kepuasan	17,19,21,23	18,20,22,24	8
Jumlah		11	10	21

C. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif merupakan tahapan awal dalam penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai karakteristik data tanpa bermaksud membuat kesimpulan atau generalisasi pada populasi. Analisis

ini berfungsi untuk meringkas, mengatur, dan menyajikan data mentah dalam bentuk yang lebih ringkas dan mudah dipahami, seperti tabel distribusi frekuensi, grafik, dan ukuran statistik lainnya. Ukuran statistik yang umum digunakan dalam analisis deskriptif meliputi ukuran pemusatan data (central tendency) seperti mean, median, dan modus untuk mengetahui nilai rata-rata atau nilai sentral dari data. Selain itu, ukuran penyebaran data (measures of dispersion) seperti standar deviasi, varians, dan rentang (range) juga digunakan untuk melihat seberapa besar variasi atau sebaran data dari nilai rata-ratanya (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, data deskriptif membantu peneliti untuk memahami sifat dasar dari data yang dikumpulkan, mengidentifikasi pola, dan menyiapkan landasan untuk analisis statistik inferensial selanjutnya (Cooper & Schindler, 2014).

Tabel 4. 3 Hasil Perbandingan Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Jumlah aitem	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
		Min	Max	Mean	Std. D	Min	Max	Mean	Std. D
Kepuasan Hidup	17	34	66	52,05	6,172	17	68	42,5	8,5
<i>Work- life balance</i>	21	48	79	61,67	5,953	21	84	52,5	10,5

Keterangan :

Y : *Work-life balance*

X : Kepuasan Hidup Perhitungan skor hipotetik

1. Skor Minimal (Min) = Jumlah butir skala x nilai terendah bobot pilihan jawaban
2. Skor Maksimal (Maks) = Jumlah butir skala x nilai tertinggi bobot pilihan jawaban

3. Rerata Hipotetik (Mean) = (Skor maksimal + skor minimal) : 2

4. Standar Deviasi (SD) = (Skor maks – skor min) : 6

Berdasarkan deskripsi data di atas dapat digunakan untuk melakukan kategorisasi pada kedua variabel penelitian. Kategorisasi pada masing-masing variabel dengan menetapkan kriteria kategori yang didasari oleh asumsi bahwa skor subjek merupakan estimasi dalam populasi dan skor subjek dalam populasi terdistribusi secara normal menurut kurva normal standar (Azwar, 2013). Kategorisasi yang akan digunakan adalah kategorisasi jenjang berdasarkan distribusi normal.

Tabel 4. 4 Norma Kategorisasi

Norma	Kategorisasi
$M < X \leq (M+1,0 \text{ SD})$	Tinggi
$(M-1,0 \text{ SD}) - \leq X \leq M$	Sedang
$X < (M-1,0 \text{ SD})$	Rendah

a. Kepuasan Hidup

Setelah diketahui nilai statistik dari variabel kepuasan hidup selanjutnya data dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Adapun norma yang digunakan adalah kategorisasi rendah rendah $X < (\mu - 1,0\sigma)$, kategorisasi sedang $(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$, dan kategorisasi tinggi $(\mu + 1,0\sigma) \leq X$ (Azwar, 2010). Tujuan kategorisasi ini adalah menempatkan individu dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur.

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Hidup Berdasarkan Data Empirik

Variabel	Kategorisasi Data Empirik	Frekuensi	Persentase
Kepuasan Hidup	Tinggi	$58 < X$	17 15.45%
	Sedang	$46 < X < 58$	80 72.72%

Rendah	$X < 46$	13	11.80%
--------	----------	----	--------

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Kepuasan Hidup Berdasarkan Data Hipotetik

Variabel	Kategorisasi Data Hipotetik	Frekuensi	Persentase	
Kepuasan Hidup	Tinggi	$51 < X$	68	61,81%
	Sedang	$34 < X < 51$	42	38,18%
	Rendah	$X < 34$	0	0%

Berdasarkan data di atas diperoleh distribusi frekuensi untuk variabel Kepuasan Hidup, sebanyak 80 partisipan (72.72%) berada pada kategori sedang, dengan skor antara 46 hingga 58. Hanya sebagian kecil partisipan yang melaporkan tingkat kepuasan yang tinggi (17 partisipan atau 15.45%) dengan skor di atas 58, dan sisanya memiliki tingkat kepuasan yang rendah (13 partisipan atau 11.80%) dengan skor di bawah 46.

b. *Work-life balance*

Setelah diketahui nilai statistik dari variabel subjective well-being selanjutnya data dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. Adapun norma yang digunakan adalah kategorisasi rendah rendah $X < (\mu - 1,0\sigma)$, kategorisasi sedang $(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$, dan kategorisasi tinggi $(\mu + 1,0\sigma) \leq X$ (Azwar, 2010). Tujuan kategorisasi ini adalah menempatkan individu dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur.

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi *Work-life balance* Berdasarkan Data Empirik

Variabel	Kategorisasi Data Empirik	Frekuensi	Persentase	
<i>Work Life Balance</i>	Tinggi	$68 < X$	14	12.72%
	Sedang	$56 < X < 68$	73	66.36%
	Rendah	$X < 56$	23	20.90%

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi *Work-life balance* Berdasarkan Data Hipotetik

Variabel	Kategorisasi Data Hipotetik		Frekuensi	Persentase
<i>Work</i>	Tinggi	$63 < X$	47	42,72%
<i>Life</i>	Sedang	$42 < X < 63$	63	57,27%
<i>Balance</i>	Rendah	$X < 42$	0	0%

Berdasarkan data di atas, diperoleh data distribusi frekuensi untuk variabel *Work-life balance* berada pada kategori sedang, dengan jumlah 73 partisipan atau 66,36%. Sementara itu, sebagian kecil partisipan menunjukkan tingkat keseimbangan yang tinggi, yaitu 14 partisipan (12,72%), dan sisanya berada pada kategori rendah, yaitu 23 partisipan (20,90%). Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa lebih dari dua pertiga partisipan memiliki keseimbangan yang cukup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun ada juga sebagian yang merasa kurang seimbang.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov (KS-Z)* dari program SPSS 25 for windows. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $\rho > 0,05$ maka sebaran data tersebut normal, sedangkan jika $\rho < 0,05$ maka sebaran data tersebut tidak normal (Azwar, 2013).

Tabel 4. 9 Uji Normalitas 1

c.	Variabel	d.	Sig (p.)	e.	Ket
f.	Kepuasan Hidup- <i>Work-life balance</i>	g.	0,049	h.	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov (KS-Z)* pada table 4.9 dapat dilihat bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal dimana hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,049

lebih kecil dari 0,05 sehingga data terdistribusi tidak normal. Jika nilai *Asymp.sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui bahwa pada variabel *independent* dan *dependent* berdistribusi tidak normal atau tidak lolos pada uji normalitas.

Karena data tidak berdistribusi normal, maka diperlukan pengolahan data dengan menggunakan metode transformasi. Salah satu teknik transformasi yang dapat digunakan adalah logaritma natural.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

Parameter	Nilai
Test Statistic	0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)	,093 ^c

Table di atas memperlihatkan bahwa hasil pengujian normalitas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,093 > 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas yang berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah prosedur statistik untuk menguji apakah ada hubungan linear yang signifikan antara dua variabel atau lebih dalam sebuah model regresi. Asumsi linearitas mengasumsikan bahwa perubahan pada variabel independen akan secara konsisten memengaruhi variabel dependen secara proporsional. Dengan kata lain, hubungan antara kedua variabel dapat direpresentasikan dalam bentuk garis lurus.

Uji ini penting untuk memastikan bahwa model regresi linear yang dibangun sudah tepat, karena jika hubungan antar variabel tidak linear, hasil analisis regresi dapat menjadi bias dan tidak valid (Ghozali, 2018). Kaidah yang

digunakan dalam uji linear adalah jika $p < 0,05$ maka hubungan dinyatakan linear dan jika $p > 0,05$ maka hubungannya dinyatakan tidak linear.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Linearity		Deviation from linearity		Keterangan
	F	Sig.(P)	F	Sig. (P)	
<i>Work-life balance</i> * Kepuasan Hidup	417.244	0.000	1.308	0.185	Linear

Hasil pengujian linearitas antara variabel kepuasan hidup dengan *work-life balance* menunjukkan nilai taraf signifikansi p (*F-linearity*) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan taraf signifikansi p (*deviation from linearity*) sebesar 0,185 ($p > 0,05$) yang berarti korelasinya linear.

c. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas adalah prosedur statistik yang bertujuan untuk menguji apakah varians dari residual atau error term dalam sebuah model regresi memiliki nilai yang konstan (*homoskedastisitas*) atau tidak konstan (*heteroskedastisitas*) pada setiap pengamatan. Asumsi homoskedastisitas, yaitu varians residual yang konstan, merupakan salah satu asumsi kunci dalam metode *analisis Ordinary Least Squares (OLS)* (Gujarati & Porter, 2009). Jika terjadi heteroskedastisitas, maka varians residual tidak seragam di seluruh rentang nilai variabel independen, yang dapat menyebabkan estimasi standar error menjadi tidak efisien dan tidak valid. Hal ini berdampak pada validitas pengujian hipotesis, karena nilai t-statistik dan F-statistik menjadi tidak akurat, sehingga dapat mengarah pada penarikan kesimpulan yang keliru (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, peneliti dapat menggunakan berbagai metode, seperti *Uji White*, *Uji Spearman's Rho*, *Uji Breusch-Pagan*, atau melihat

melalui grafik *Scatter Plot* antara nilai prediksi dengan residual.

Uji Spearman's Rho dapat digunakan sebagai salah satu metode untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varian residual tidak konstan atau tidak sama pada semua pengamatan. Uji ini dilakukan dengan mencari koefisien korelasi antara variabel independen dan nilai absolut residual. Jika nilai signifikansi (Sig.) yang dihasilkan dari uji ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model. Sebaliknya, jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, maka model terindikasi mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, uji ini menjadi alat yang efektif untuk memastikan terpenuhinya asumsi homogenitas varian pada model regresi.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
Kepuasan Hidup (X) LN_RES (nilai absolut residual, dilog)	0,980	110	Tidak terjadi heteroskedastisitas ($p > 0,05$)

Uji Spearman's Rho digunakan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians residual tidak konstan. Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel independen dan nilai absolut residual, diperoleh nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,980. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini. Dengan demikian, asumsi homogenitas varian terpenuhi, dan model regresi linear dianggap layak untuk digunakan.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan salah satu metode statistik inferensial yang digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk memodelkan hubungan linear antara kedua variabel tersebut, sehingga memungkinkan peneliti untuk memprediksi besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis, akan diperoleh persamaan regresi yang dapat menjelaskan arah hubungan (positif atau negatif) serta seberapa besar perubahan yang terjadi pada variabel dependen untuk setiap unit perubahan pada variabel independen (Hair et al., 2014).

Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	17.249	2.264		7.620	0.000
Kepuasan Hidup	0.854	0.043	0.885	19.762	0.000

Model regresi linear sederhana dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis sebagai berikut:

$Y = a + bX + e$ Di mana:

Y = Variabel dependen (variabel terikat), yaitu variabel yang diprediksi (*Work-life balance*).

a = Konstanta (intersep), yaitu nilai Y ketika X bernilai nol.

b = Koefisien regresi, yaitu besaran perubahan Y untuk setiap satu unit perubahan pada X .

X= Variabel independen (variabel bebas), yaitu variabel yang memprediksi (Kepuasan Hidup).

e = Error term atau residual, yaitu bagian dari variasi Y yang tidak dapat dijelaskan oleh X.

Hasil uji regresi menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 17,249 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,854, dengan nilai t-hitung = 19,762 dan signifikansi (Sig.) = 0,000. Dari hasil tersebut dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=17,249+0,854X$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kepuasan hidup (X) akan menyebabkan peningkatan *Work-life balance* (Y) sebesar 0,854 satuan. Koefisien regresi bernilai positif menandakan bahwa hubungan antara kepuasan hidup dan *Work-life balance* bersifat searah (positif), artinya semakin tinggi tingkat kepuasan hidup yang dimiliki oleh mahasiswa pekerja, maka semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi, akademik, dan pekerjaan. Sebaliknya, apabila kepuasan hidup rendah, maka *Work-life balance* yang dimiliki juga cenderung rendah.

Nilai konstanta sebesar 17,249 berarti bahwa ketika variabel kepuasan hidup dianggap konstan (atau bernilai nol), maka nilai dasar *Work-life balance* mahasiswa pekerja berada pada angka 17,249. Meskipun secara praktis kondisi “kepuasan hidup = 0” tidak mungkin terjadi, nilai konstanta ini memberikan

gambaran mengenai titik awal atau nilai minimum *Work-life balance* tanpa adanya pengaruh dari variabel kepuasan hidup.

Nilai Sig. = 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan hidup terhadap *Work-life balance* signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan hidup terhadap *Work-life balance* diterima. Artinya, tingkat kepuasan hidup yang tinggi berkontribusi nyata terhadap peningkatan keseimbangan hidup mahasiswa pekerja.

4. Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien Determinasi, dilambangkan dengan R^2 (*R-squared*), merupakan suatu ukuran statistik kunci dalam analisis regresi yang berfungsi untuk mengukur tingkat kesesuaian (*goodness of fit*) model regresi yang dibentuk (Gujarati & Porter, 2009). Secara definitif, R^2 menunjukkan proporsi (atau persentase) dari total variabilitas variabel terikat (*dependen*, Y) yang dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel-variabel bebas (*independen*, X) yang dimasukkan ke dalam model (Hair *et al.*, 2014, hlm. 169).

Nilai Koefisien Determinasi berkisar antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka semakin tinggi pula kemampuan model yang dibentuk dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati nol mengindikasikan bahwa variabel-variabel bebas memiliki kontribusi yang sangat kecil dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Santoso, 2018).

Tabel 4. 14 Hasil koefisien Determinasi Variabel Kepuasan Hidup terhadap *Work-life balance*

Variabel	R	R Square
----------	---	----------

Kepuasan Hidup	0,885	0,783
<i>Work-life balance</i>		

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,783, yang berarti bahwa 78,3% variasi pada *Work-life balance* dapat dijelaskan oleh kepuasan hidup. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan hidup memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menggambarkan perbedaan tingkat *Work-life balance* pada mahasiswa pekerja. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan hidup yang dimiliki oleh mahasiswa, semakin besar kemungkinan mereka mampu mempertahankan keseimbangan antara tuntutan akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadinya.

Sementara itu, 21,7% varians lainnya berada di luar model dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, kondisi psikologis, karakteristik organisasi, maupun kemampuan manajemen waktu masing-masing individu. Oleh karena itu, meskipun kepuasan hidup terbukti menjadi faktor yang dominan dalam menjelaskan *Work-life balance*, tetap terdapat sejumlah variabel eksternal lain yang dapat berperan penting dalam membentuk keseimbangan kehidupan mahasiswa pekerja.

5. Analisis Tambahan

a. Tingkat kepuasan hidup berdasarkan data demografi

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variasi tingkat kepuasan hidup di antara responden berdasarkan karakteristik demografinya.

1. Jenis Kelamin

Responden perempuan yang lebih dominan dalam penelitian ini cenderung menunjukkan tingkat kepuasan hidup yang relatif baik. Hal ini dimungkinkan karena perempuan umumnya memiliki kecenderungan lebih tinggi dalam membangun hubungan sosial yang suportif dan mengekspresikan emosi positif, yang merupakan salah satu faktor utama pembentuk kepuasan hidup (Diener & Pavot, 2008). Namun demikian, perempuan yang memikul tanggung jawab pekerjaan dan studi secara bersamaan juga dapat mengalami tekanan emosional yang menurunkan kepuasan apabila dukungan sosial dan lingkungan tidak memadai.

2. Usia

Kelompok usia 21–25 tahun menunjukkan tingkat kepuasan hidup yang bervariasi tergantung pada sejauh mana mereka merasa mampu mencapai tujuan dan menjaga keseimbangan hidupnya. Menurut Neugarten, Havighurst, & Tobin (dalam Indati et al., 2019), kepuasan hidup pada usia dewasa awal banyak dipengaruhi oleh pencapaian akademik, keberhasilan karier awal, serta hubungan sosial yang bermakna.

3. Semester

Mahasiswa di semester pertengahan (khususnya semester 5) cenderung menghadapi tekanan akademik yang lebih tinggi, sehingga kepuasan hidup mereka bisa menurun apabila tidak diimbangi dengan strategi koping yang baik. Namun, adanya pengalaman akademik dan sosial yang lebih matang dibandingkan mahasiswa baru dapat pula menjadi faktor pelindung terhadap stres dan penurunan kepuasan hidup.

4. Lama bekerja

Mahasiswa yang telah bekerja lebih dari dua tahun cenderung memiliki kepuasan hidup lebih stabil karena sudah beradaptasi dengan rutinitas kerja dan memiliki pengalaman mengelola peran ganda. Menurut Hurlock (2006), kemampuan menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan indikator penting dari kesejahteraan psikologis yang mendukung kepuasan hidup.

5. Status pekerjaan

Mahasiswa *full-time* berpotensi mengalami penurunan kepuasan hidup akibat tekanan peran yang tinggi, sementara mahasiswa *part-time* lebih mudah menjaga keseimbangan dan menikmati waktu pribadi. Pekerjaan dengan fleksibilitas tinggi memungkinkan individu merasakan lebih banyak kontrol terhadap hidupnya, yang berkontribusi positif terhadap kepuasan hidup (Diener & Biswas-Diener, 2019).

6. Lama kerja per-minggu

Mahasiswa dengan beban kerja ringan hingga sedang (kurang dari 40 jam/minggu) cenderung melaporkan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi. Hal ini dapat dijelaskan oleh teori *subjective well-being* Diener (2000), yang menyatakan bahwa individu akan lebih puas terhadap kehidupannya ketika memiliki keseimbangan antara waktu untuk bekerja, bersosialisasi, dan beristirahat.

Hasil di atas menunjukkan bahwa kepuasan hidup mahasiswa pekerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan eksternal (pekerjaan dan

akademik) dan faktor internal (pengelolaan diri, dukungan sosial, serta penerimaan diri). Mahasiswa dengan pengalaman kerja yang cukup lama dan jadwal kerja yang fleksibel memiliki peluang lebih besar untuk mencapai kepuasan hidup yang optimal.

b. Tingkat *Work-life balance* berdasarkan data demografi

Hasil analisis deskriptif terhadap data demografi responden, diperoleh gambaran bahwa tingkat *Work-life balance* mahasiswa pekerja menunjukkan variasi tertentu bila ditinjau dari karakteristik demografis yang dimiliki.

1. Jenis Kelamin

Responden perempuan (64,5%) mendominasi dalam penelitian ini. Secara umum, perempuan menunjukkan kecenderungan memiliki *Work-life balance* yang relatif baik dibandingkan laki-laki. Hal ini sejalan dengan temuan McDonald & Bradley (Izzati, 2022) bahwa individu perempuan cenderung memiliki kesadaran lebih tinggi dalam mengelola keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya melalui strategi pengaturan waktu dan peran sosial yang lebih terencana. Namun demikian, beban peran ganda yang lebih besar juga dapat menjadi tantangan tersendiri bagi sebagian responden perempuan yang bekerja penuh waktu sambil menempuh pendidikan.

2. Usia

Mayoritas responden berada pada rentang usia 21–25 tahun, yang tergolong dalam kategori dewasa awal. Pada tahap ini individu umumnya sedang aktif membangun kemandirian dan karier, sehingga tuntutan

terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi lebih tinggi. Mahasiswa pekerja pada usia ini memiliki energi dan motivasi kuat untuk beradaptasi, namun juga berisiko mengalami kelelahan bila manajemen waktu dan energi tidak berjalan efektif.

3. Semester

Sebagian besar responden berada pada semester lima (85,5%). Mahasiswa pada tahap pertengahan masa studi ini cenderung menghadapi beban akademik yang meningkat seiring dengan tanggung jawab pekerjaan. Kondisi tersebut dapat berpengaruh terhadap keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) di mana mahasiswa mulai kesulitan menjaga fokus dan keterlibatan yang seimbang antara pekerjaan dan studi (McDonald & Bradley, dalam Izzati, 2022).

4. Lama bekerja

Sebanyak 65,5% responden telah bekerja lebih dari dua tahun. Masa kerja yang lebih lama umumnya memberi stabilitas dan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap rutinitas, sehingga memungkinkan individu mencapai keseimbangan peran yang lebih efektif. Namun, bagi sebagian mahasiswa, rutinitas kerja yang panjang juga dapat memicu kejenuhan dan mengurangi waktu untuk aktivitas akademik maupun sosial.

5. Status pekerjaan

Mahasiswa dengan status *full-time* (47,3%) menghadapi tantangan yang lebih besar dalam menjaga keseimbangan kehidupan karena waktu dan energi yang banyak terserap oleh pekerjaan. Sebaliknya, mahasiswa

dengan status *part-time* (29,1%) cenderung memiliki fleksibilitas yang lebih besar untuk menyesuaikan jadwal antara studi dan pekerjaan, sehingga lebih mudah mencapai keseimbangan waktu (*time balance*).

6. Lama bekerja per-minggu

Sebagian besar responden bekerja lebih dari 40 jam per minggu (30,9%). Jam kerja yang panjang dapat menurunkan *Work-life balance* karena meningkatnya tekanan dan berkurangnya waktu istirahat. Hal ini sejalan dengan pendapat Greenhaus (dalam Saifullah, 2020) bahwa keseimbangan waktu akan menurun apabila alokasi waktu untuk pekerjaan jauh lebih besar dibandingkan waktu pribadi dan sosial.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa mahasiswa pekerja dengan jam kerja lebih ringan, masa kerja sedang, dan status pekerjaan *part-time* cenderung memiliki *Work-life balance* yang lebih baik. Sebaliknya, beban kerja berat dan tanggung jawab penuh waktu lebih berpotensi menurunkan keseimbangan antara studi, pekerjaan, dan kehidupan pribadi.

6. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan hidup memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-life balance* mahasiswa pekerja. Semakin tinggi kepuasan hidup yang dimiliki mahasiswa, semakin besar pula kemampuan mereka dalam menyeimbangkan peran akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Pengaruh tersebut ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,783, yang berarti 78,3% variasi *Work-life balance* dapat dijelaskan oleh kepuasan hidup, sementara 21,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di

luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan hidup memiliki peran dominan sebagai faktor psikologis yang mendukung keseimbangan hidup mahasiswa pekerja.

Temuan ini memperkuat hipotesis penelitian bahwa semakin tinggi kepuasan hidup yang dirasakan mahasiswa pekerja, maka semakin baik pula kemampuan mereka untuk menyeimbangkan tuntutan kehidupan akademik, pekerjaan, dan kehidupan personal. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan hidup bukan hanya sekadar kondisi emosional positif, tetapi juga berkaitan erat dengan kemampuan mahasiswa dalam mengelola berbagai tuntutan peran.

Melalui teori kepuasan hidup yang dikemukakan oleh Neugarten et al. (1961), kepuasan hidup merupakan evaluasi menyeluruh terhadap kualitas kehidupan individu yang mencakup aspek psikologis, emosional, serta sosial. Individu dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi cenderung merasa puas, menerima diri, dan memiliki emosi positif yang stabil, sehingga lebih mampu menghadapi berbagai tuntutan kehidupan dengan efektif.

Kepuasan hidup yang tinggi juga meningkatkan kemampuan adaptasi, menumbuhkan sikap optimis, serta memunculkan motivasi untuk mengatur waktu secara lebih efisien antara pekerjaan dan perkuliahan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi cenderung mampu menyeimbangkan tuntutan akademik dan pekerjaan tanpa mengalami tekanan yang berlebihan.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga sesuai dengan konsep *Work-life balance* yang dikemukakan oleh McDonald dan Bradley (2005), yang menyatakan

bahwa keseimbangan hidup tercapai ketika individu mampu memenuhi tuntutan berbagai peran tanpa mengalami konflik peran yang signifikan. Mahasiswa pekerja dengan kepuasan hidup tinggi lebih mudah mengelola prioritas, menyesuaikan ekspektasi, serta menjaga hubungan sosial yang sehat. Oleh karena itu, kepuasan hidup dapat dianggap sebagai determinan penting dalam pencapaian *Work-life balance* pada kelompok mahasiswa pekerja.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Suryani (2020) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Work-life balance* dan kepuasan hidup. Suryani menemukan bahwa individu yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi. Temuan ini semakin memperkuat hasil penelitian bahwa keseimbangan peran yang baik merupakan salah satu faktor penentu kesejahteraan individu.

Adapun mekanisme yang menjelaskan hubungan antara kepuasan hidup dan *Work-life balance* dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, kepuasan hidup berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang meningkatkan energi, semangat, dan ketahanan mental mahasiswa pekerja. Kedua, kepuasan hidup mendorong individu untuk lebih terampil dalam menetapkan prioritas dan mengalokasikan waktu secara proporsional untuk belajar, bekerja, dan beristirahat, sehingga konflik peran dapat diminimalisasi. Ketiga, kepuasan hidup sering kali berkaitan dengan kualitas hubungan sosial yang baik, seperti dukungan keluarga, teman, maupun rekan kerja. Dukungan sosial ini berperan sebagai pelindung (*buffer*) terhadap stres, sehingga memperkuat kemampuan mahasiswa dalam

mempertahankan keseimbangan hidup.

Di samping itu, pemahaman mengenai *Work-life balance* tidak dapat dilepaskan dari konteks karakteristik demografis responden. Faktor demografi memberikan gambaran tambahan mengenai kondisi nyata mahasiswa pekerja dan memungkinkan interpretasi hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Oleh karena itu, analisis terhadap data demografi berikut ini memperkaya pemahaman mengenai bagaimana karakteristik tiap kelompok berperan dalam membentuk *Work-life balance* dan tingkat kepuasan hidup.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden merupakan perempuan (64,5%) yang menunjukkan kecenderungan memiliki tingkat *Work-life balance* dan kepuasan hidup yang relatif baik. Perempuan umumnya memiliki kemampuan regulasi emosi dan hubungan sosial yang lebih kuat, sehingga dapat menjadi faktor protektif dalam menghadapi tekanan peran. Namun, beban peran ganda tetap dapat menimbulkan tekanan jika tidak disertai dukungan lingkungan yang memadai.

Selanjutnya dari aspek usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 21–25 tahun. Pada tahap perkembangan ini, individu sedang membangun kemandirian, karier awal, serta jaringan sosial. Kondisi ini dapat memberikan energi positif dalam menghadapi peran ganda, tetapi juga membuat mereka lebih rentan terhadap kelelahan apabila tidak memiliki manajemen waktu yang baik.

Berdasarkan semester, sebagian besar responden berada pada semester lima, yang merupakan periode perkuliahan dengan beban tugas akademik lebih

kompleks. Situasi ini dapat memengaruhi keseimbangan keterlibatan karena mahasiswa harus membagi fokus antara kuliah yang semakin intensif dan tuntutan pekerjaan.

Dari segi lama bekerja, sebanyak 65,5% responden telah bekerja lebih dari dua tahun. Pengalaman jangka panjang ini membantu mahasiswa beradaptasi terhadap rutinitas kerja, sehingga lebih siap menghadapi tuntutan peran ganda. Namun pada beberapa kasus, hal ini juga dapat memunculkan kejenuhan yang berdampak pada kehidupan akademik dan sosial.

Berdasarkan status pekerjaan, mahasiswa *full-time* menghadapi tantangan lebih besar dalam menjaga keseimbangan hidup karena tuntutan pekerjaan yang lebih padat. Sebaliknya, mahasiswa *part-time* memiliki fleksibilitas jadwal yang lebih besar, sehingga lebih mudah mencapai keseimbangan waktu. Hal ini sejalan dengan teori *Work-life balance* yang menekankan pentingnya fleksibilitas dalam peran.

Terakhir, dari aspek lama kerja per minggu, sebagian besar mahasiswa bekerja lebih dari 40 jam per minggu. Jam kerja panjang ini secara signifikan mengurangi waktu istirahat, rekreasi, dan aktivitas sosial, sehingga berpotensi menurunkan *Work-life balance*. Hal ini konsisten dengan pendapat Greenhaus yang menyatakan bahwa keseimbangan waktu akan menurun apabila sebagian besar waktu dicurahkan pada pekerjaan dibandingkan kebutuhan pribadi.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan hidup merupakan faktor penting dalam membentuk *Work-life balance* mahasiswa pekerja, namun kondisi demografis juga memberikan pengaruh yang signifikan.

Faktor seperti usia, jenis kelamin, semester, status pekerjaan, masa kerja, dan jam kerja turut memperlihatkan dinamika keseimbangan hidup yang dialami mahasiswa pekerja. Dengan demikian, upaya peningkatan *Work-life balance* tidak dapat hanya berfokus pada aspek psikologis semata, tetapi juga perlu mempertimbangkan kondisi sosial dan situasional yang melingkupi mahasiswa pekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan hidup terhadap *Work-life balance* pada mahasiswa pekerja, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,783 memperlihatkan bahwa 78,3% variasi *Work-life balance* dapat dijelaskan oleh kepuasan hidup, sedangkan 21,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, kepuasan hidup dapat dianggap sebagai faktor psikologis dominan yang berkontribusi terhadap keseimbangan hidup mahasiswa pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan hidup berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan hidup yang dimiliki mahasiswa pekerja, maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam menyeimbangkan peran akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam pengembangan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Desain penelitian bersifat *cross-sectional*, sehingga tidak dapat menjelaskan hubungan kausal secara mendalam antara kepuasan hidup dan *Work-life balance*.

2. Subjek penelitian hanya berasal dari satu institusi, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke mahasiswa pekerja dari kampus atau daerah lain.
3. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner *self-report*, yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas, seperti kecenderungan responden memberikan jawaban yang dianggap paling baik (*social desirability bias*).
4. Faktor-faktor lain seperti stres kerja, dukungan sosial, kondisi keluarga, atau beban akademik tidak diteliti, namun dapat berkontribusi terhadap *Work-life balance*.

C. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkaya kajian psikologi positif dan psikologi industri-organisasi dengan memberikan bukti empiris bahwa kepuasan hidup memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work-life balance*. Hasil penelitian ini mendukung teori Neugarten, Havighurst, & Tobin (1961) mengenai kepuasan hidup sebagai evaluasi menyeluruh terhadap kehidupan individu, serta teori McDonald & Bradley (Izzati, 2022) yang menjelaskan bahwa keseimbangan hidup terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan.

D. Implikasi Praktis

1. Bagi Mahasiswa Pekerja, penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk meningkatkan kepuasan hidup melalui manajemen waktu, menjaga kesehatan mental, dan memperkuat dukungan sosial, sehingga mahasiswa dapat menyeimbangkan tanggung jawab akademik dan pekerjaan dengan

lebih baik.

2. Bagi Pihak Kampus, kampus diharapkan menyediakan sistem kelas malam atau *blended learning*, serta program bimbingan konseling dan pelatihan psikologis yang mendukung kesejahteraan mahasiswa pekerja.
3. Bagi Pemberi Kerja, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi instansi atau tempat kerja yang mempekerjakan mahasiswa agar menciptakan lingkungan kerja yang suportif, dan memahami kebutuhan mahasiswa yang juga sedang menempuh pendidikan.

E. Saran

1. Bagi Mahasiswa Pekerja, mahasiswa pekerja diharapkan dapat mengembangkan kepuasan hidup dengan memperkuat kemampuan manajemen waktu, menjaga keseimbangan antara aktivitas akademik dan pekerjaan, serta melibatkan diri dalam kegiatan yang meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan pribadi.
2. Bagi Pihak Kampus, kampus disarankan untuk memperluas program dukungan akademik dan psikologis bagi mahasiswa pekerja, seperti pelatihan *time management*, *stress management*, serta layanan konseling untuk membantu mahasiswa mempertahankan keseimbangan hidup.
3. Bagi Pemberi Kerja, tempat kerja diharapkan memberikan kesempatan bagi mahasiswa pekerja untuk mengatur waktu kerja dengan lebih fleksibel, serta menciptakan budaya kerja yang positif agar mahasiswa dapat menjaga performa akademik dan pekerjaan secara seimbang.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian berikutnya diharapkan dapat

menambahkan variabel lain yang relevan dengan *Work-life balance*, seperti stres kerja, dukungan sosial, atau kepuasan hidup, serta memperluas subjek penelitian pada mahasiswa pekerja dari berbagai institusi untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T. A., Gbadamosi, A., & Osabutey, E. L. C. (2017). *Work-life balance and organizational commitment among university staff*. Human Resource Development International, 20(4), 326-346.
- Amat, S., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh kualitas hidup terhadap kepuasan kerja. Jurnal Psikologi Industri, 16(2), 78-91.
- Ansory Iswati, M. (2017). Metode penelitian kualitatif berkonstruksi realitas. Malang: UMM Press.
- Ansory Iswati, M. (2017). Metode penelitian kualitatif berkonstruksi realitas. Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2010). *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu. (2020). Definisi *Work-life balance* dan implikasinya pada karyawan. Jurnal Manajemen, 5(3), 33-40.
- Azwar, S. (2012). *Metode penelitian psikologi (6th ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik (BPS) & Maseviciute, V. (2020). *Statistik ketenagakerjaan siswa dan mahasiswa bekerja di Indonesia*. BPS Indonesia.
- Badrianto, P. (2021). Pengelolaan *Work-life balance* pada karyawan di era modern. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(2), 123-134.
- Berg, A. (2007). An integrative approach to subjective well-being: Combining the traditional views on happiness. Journal of Happiness Studies, 8(2), 179-184.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America: Recent patterns and trends*. New York: McGraw-Hill.
- Ciputrauceo, D. (2016). *Metode pengumpulan data dalam penelitian sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. International Journal of Current Research,

3(4), 186-189.

- Dewi, N., Wijayanti, R., & Sutanto, H. (2022). Hubungan *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 77-85.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2019). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- _____.(2022). The new science of happiness. In *The science of well-being* (pp.13-36). Oxford University Press.
- _____, Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- _____, Lucas, R. E., & Oishi, S. (2006). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Foundations and Trends® in Cognitive Science*, 1(2), 29-58.
- _____, Oishi, S., & Lucas, R. E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In S. J. Lopez (Ed.), *The handbook of positive psychology* (pp. 63-73). Oxford University Press.
- _____, Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- _____, Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas Diener, R. (2018). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Fauzi, A., Yusuf, R., & Putri, D. (2023). *Work-life balance: Konsep, dimensi, dan implementasi pada pekerja modern*. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(1), 45-60.
- Fisher, C. D., Bulger, C. A., Smith, C., & Maimunah, H. (2024). The interplay of *Work-life balance* and employee well-being. *Journal of Applied Psychology*, 109(1), 55-70.
- Gaol, I. D., Hernawati, T., & Dwi, S. R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life balance* karyawan di sektor jasa. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(3), 50-65.

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23 (Edisi ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glenn, N. D. (1984). Subjective well-being. *Social Forces*, 63(3), 838-853.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Haar, J., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2019). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 91-111.
- _____. (2019). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 244–256. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.008>
- Hamra. (2022). Gambaran *Work-life balance* pada mahasiswa pekerja di sektor food and beverage (Studi kualitatif). Skripsi, Institut Agama Islam Diniyyah Pekanbaru.
- Handayani, T. (2013). Konflik keluarga dan pekerjaan. *Jurnal Psikologi Sosial*, 15(2), 34-49.
- Handita, R., Wistarini, W., & Marheni, M. (2022). Hambatan dan tantangan mahasiswa pekerja dalam mencapai *Work-life balance*. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 8(4), 99-110.
- Huebner, E. S. (2004). Research on assessment of life satisfaction in children and adolescents. *Social Indicators Research*, 66(1), 3-33.
- Hurlock, E. B. (2006). *Developmental psychology* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- _____. (2009). *Psikologi perkembangan* (Ed. Indonesia). Jakarta: Erlangga.
- Indarwidaning, S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup mahasiswa. *Jurnal Psikologi Islam*, 15(3), 45-60.
- Indrawidaning, P. (2019). Hubungan kepuasan hidup dengan kinerja mahasiswa. *Jurnal Psikologi Terapan*, 7(1), 12-20.
- Indati, Z., Rahmadani, L., & Sari, F. (2019). Pengaruh kepuasan hidup terhadap

- kesejahteraan mahasiswa. *Jurnal Psikologi Islam*, 15(2), 45-58.
- Irfan, M., Habib, Z., & Nuzul, G. (2021). The importance of managing *Work-life balance*. *Journal of Business Management*, 9(3), 123-130.
- Izzati, N. (2022). Definisi dan indikator *Work-life balance* pada pekerja masa kini. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 70-82.
- Justisia, R. (2021). Pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 25-36.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Kossek, E. E., & Perrigino, M. B. (2021). Workplace strategies for *Work-life balance*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 99-120.
- Laucu. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa pekerja. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 12-25.
- Lockwood, N. R. (2018). *Work-life balance: A review of the literature*. *Journal of Human Resources*, 22(1), 21-34.
- McDonald, P., & Bradley, L. (2005). The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice. Australian Centre for Industrial Relations Research and Training.
- Maimunah, H., Hasan, A., & Yuliani, S. (2024). *Work-life balance* dan motivasi kerja: Studi kasus di industri perhotelan. *Jurnal Psikologi Industri*, 18(1), 45-60.
- Maknunah Lestari, D. (2018). Hubungan antara kepuasan hidup dan stres pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 10(1), 12-18.
- Mariati, D. (2018). Pengaruh *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), 113-122.
- Matondang, R. S. (2009). *Pengantar metode penelitian sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational behavior* (10th ed.). Boston: Cengage Learning.
- . (2013). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (10th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The Life Satisfaction Index-A. Dalam Indati, Z., Rahmadani, L., & Sari, F. (2019), Pengaruh kepuasan hidup terhadap kesejahteraan mahasiswa. *Jurnal Psikologi Islam*, 15(2), 45-58.
- . (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16(2), 134–143. <https://doi.org/10.1093/geronj/16.2.134>
- Pandiangan Rahmadani, M. (2023). Strategi *Work-life balance* di kalangan karyawan modern. *Jurnal Psikologi Terapan*, 12(1), 100-110.
- Pavot, W., & Diener, E. (2024). The Satisfaction with Life Scale and the emerging concept of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 19(1), 1-12.
- Poulose, A., & Sudarsan, P. (2014). Psychological factors influencing *Work-life balance* among employees. *International Journal of Management*, 5(3), 112-120.
- Pratama, S., & Setiadi, D. (2021). Pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 55-70.
- Rahim, A. R., Ismail, S., & Abdullah, N. (2020). Stress and *Work-life balance* among employees. *Asian Journal of Business Research*, 5(1), 45-58.
- Ramdani, Z. (2007). Pengaruh kepuasan hidup terhadap stres akademik. *Jurnal Psikologi*, 9(2), 33-43.
- Raozalia, M. (2022). *Work-life balance* dan produktivitas karyawan: Studi pada sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(4), 45-58.
- Russo, M., Suñe, A., & Haar, J. (2021). *Work-life balance* outcomes: A comparative study in Europe and the USA. *Journal of Business Research*, 122, 307-321.
- Santrock, J. W. (2002). *Life-span development* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Saputra, C. (2021). Pengaruh *Work-life balance* terhadap stress kerja: Studi pada karyawan sektor pendidikan. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 66-72.
- Sari, A., Utami, R. D., & Susanti, F. (2024). Pengaruh *Work-life balance* terhadap motivasi kerja. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 15-29.
- Saric, Z., Zgane, F., & Sakic, S. (2008). Subjective well-being and job satisfaction in different countries. *International Journal of Cross-Cultural Management*, 8(2), 173-190.
- Sarwono, J. (2012). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Deepublish. <https://penerbitdeepublish.com/daftar-pustaka-apa-style/>
- Satici, S. A., & Can, G. (2016). Subjective well-being and *Work-life balance* among university students. *Journal of Happiness Studies*, 17(3), 1027- 1041.
- Sousa, L., & Lyubomirsky, S. (2001). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. Oxford University Press.
- Sugiyono. (2011). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____.(2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____.(2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____.(2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, R. (2021). Penerapan *Work-life balance* untuk meningkatkan produktivitas kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 88-95.
- Suryani, D. (2020). Studi meta-analisis korelasi *Work-life balance* dan kepuasan hidup. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 100-115.
- Suryani, R. (2020). Hubungan antara *Work-life balance* dengan kepuasan hidup: Studi meta-analisis. *Jurnal Psikologi*, 17(1), 55–66.
- Statistikian. (2013). Uji normalitas dan metode perhitungan (penjelasan lengkap). Diakses dari <https://statistikian.com>
- Wahyuni, S., & Maulida, R. (2019). Pengaruh kepuasan hidup terhadap prestasi belajar mahasiswa. *Jurnal Pendidikan*, 11(2), 98-108.

- Westman Saputra. (2021). Faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi *Work-life balance*. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 66-72.
- Yeniar, N. (2012). Subjective well-being among university students. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 5(1), 25-35.
- Yusuf, A., Rahman, S., & Hasanah, F. (2023). *Work-life balance* dan produktivitas karyawan di sektor jasa. *Jurnal Psikologi Terapan*, 14(2), 102-118.

Lampiran 1 Professional Judgement

PERNYATAAN EXPERT JUDGEMENT

Setelah memeriksa alat ukur/skala Kepuasan Hidup dan *Work-life balance* dari penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kepuasan Hidup Terhadap *Work-Life Balance* Mahasiswa Pekerja di Kampus X**" yang disusun oleh:

Nama : Aida Fitri Yesi

NIM : 1216.21.2691

Program Studi : Psikologi Islam

Dengan ini saya,

Nama : LAILATUL IZZAH, M.Psi., Psikolog

NIDN : 2114059001

Menyatakan bahwa alat ukur/skala kematangan karir tersebut layak digunakan dan memberikan saran untuk pembenahan:

1. kejelasan bahasa: Hindari kalimat terlalu panjang, gunakan diksi sederhana dan tidak ambigu.
2. konsistensi arah item: pastikan ada arah keseimbangan antara item favorable(+) dan unfavorable(-) serta rumuskan dengan jelas agar tidak menimbulkan bias interpretasi
3. kesesuaian indikator: periksa apakah item benar-benar mengukur indikator (misalnya, "bertanggung jawab" → jangan bergeser ke "mencapai").
4. pernyataan tunggal: Hindari double statement (satu item memuat dua konklusi sekaligus).
5. Netral dan spesifik: Hindari kata subjektif yang terlalu luas seperti "sering kali" tanpa konteks, lebih baik gunakan kalimat sederhana dan langsung

Pekanbaru, 8 / 09 / 2025

Validator ahli,



LAILATUL IZZAH, M.Psi., Psikolog
2114059001

Lampiran 2 SKALA TRY OUT

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i,

Perkenalkan, saya Aida Fitri Yesi Mahasiswi dari IAI Diniyyah Pekanbaru yang saat ini sedang melakukan penelitian mengenai pengaruh Kepuasan hidup terhadap *Work life balance* pada mahasiswa pekerja. Oleh karena itu, partisipan yang memenuhi kriteria di bawah ini diwajibkan dapat mengisi kuesioner ini:

1. Mahasiswa aktif
2. Sedang bekerja.
3. Usia 20-50 Tahun.

Mohon kesediaannya untuk meluangkan waktu sekitar 3-5 menit untuk mengisi seluruh pernyataan yang ada. Jawaban dari kuesioner ini **bukanlah data utama** melainkan akan digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas pernyataan-pernyataan yang ada. Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i sangat berharga untuk memastikan bahwa instrumen penelitian ini akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Identitas dan jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan dalam bentuk apa pun.

Terima kasih atas waktu dan kesediaannya .

Hormat saya,

Aida Fitri Yesi

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon baca setiap pernyataan dengan saksama. Pilihlah satu dari empat pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan perasaan saat ini.

- **Sangat Tidak Setuju (STS):** Pernyataan sama sekali tidak sesuai dengan diri Anda.
- **Tidak Setuju (TS):** Pernyataan tidak sesuai dengan diri Anda.
- **Setuju (S):** Pernyataan sesuai dengan diri Anda.
- **Sangat Setuju (SS):** Pernyataan sangat sesuai dengan diri Anda.

Lampiran 3 Skala Try Out I Kepuasan Hidup

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab penuh atas pilihan saya untuk kuliah sambil bekerja.				
2	Saya sering bingung dengan alasan harus menjalani peran ganda sebagai mahasiswa sekaligus pekerja.				
3	Saya termotivasi dan energik dalam menyelesaikan tugas kuliah maupun pekerjaan.				
4	Saya merasa hal-hal baru tidak cocok dengan diri saya.				
5	Saya merasa lelah secara mental sehingga kehilangan gairah untuk kuliah maupun bekerja				
6	Saya bersemangat untuk menjalani hari-hari yang padat dengan kuliah dan bekerja				
7	Saya tetap tegar menghadapi kesulitan yang muncul dari menyeimbangkan kuliah dan pekerjaan.				
8	Saya sering menyalahkan diri sendiri karena sulit menyeimbangkan kuliah dan bekerja.				
9	Saya puas dengan hasil kuliah dan pekerjaan saya saat ini.				
10	Kehidupan saat ini jauh dari yang saya diharapkan.				
11	Rencana saya untuk lulus dan membangun karier berjalan sesuai harapan.				
12	Banyak impian saya tidak tercapai karena kesibukan kuliah dan pekerjaan.				
13	Saya merasa kompeten dalam mengelola tanggung jawab kuliah dan pekerjaan.				
14	Saya merasa tidak memiliki banyak kelebihan karena waktu banyak habis untuk kuliah dan bekerja.				
15	Saya merasa kurang kompeten dibandingkan teman teman yang hanya fokus pada kuliah.				
16	Saya bangga karena mampu menjalani peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja.				
17	Saya jarang merasa sedih atau marah karena padatnya jadwal.				
18	Berinteraksi dengan orang lain sangat melelahkan bagi saya.				
19	Meskipun sibuk, saya tetap merasa bahagia dan optimis dengan hidup.				

20	Saya stres dan mudah marah karena padatnya jadwal kuliah dan bekerja.				
----	---	--	--	--	--

Lampiran 4 Skala Try Out II Work-Life Balance

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki cukup waktu menyelesaikan tugas kuliah dan pekerjaan tanpa merasa tertekan.				
2	Pekerjaan sering mengganggu waktu pribadi atau keluarga.				
3	Saya tidak perlu mengorbankan waktu pribadi karena tuntutan pekerjaan				
4	Tuntutan pekerjaan sering mengganggu jadwal kuliah.				
5	Mampu mengelola waktu dengan baik, sehingga tidak merasa terburu-buru.				
6	Sering merasa kehabisan waktu untuk memenuhi tuntutan kuliah dan pekerjaan.				
7	Tetap bisa menemukan waktu untuk beristirahat dan mengisi energi meski jadwal padat.				
8	Tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan hal-hal penting.				
9	Memberikan perhatian dan energi yang seimbang pada kuliah dan pekerjaan.				
10	Terlalu lelah secara mental setelah bekerja sehingga sulit fokus pada kuliah.				
11	Selalu bersemangat dan fokus dalam menjalani tugas kuliah maupun pekerjaan.				
12	Pekerjaan membuat energi terkuras sehingga kurang tertarik pada kegiatan kuliah.				
13	Identitas sebagai mahasiswa dan pekerja sama pentingnya.				
14	Lebih merasa sebagai pekerja daripada mahasiswa, atau sebaliknya.				
15	Dapat menentukan prioritas antara kuliah dan pekerjaan.				
16	Kesulitan menentukan prioritas karena kuliah dan pekerjaan sama-sama penting.				
17	Merasa bangga dengan pencapaian di kuliah maupun pekerjaan.				
18	Pencapaian tidak sebanding dengan usaha yang sudah dikeluarkan.				

19	Puas dengan kemampuan menyelesaikan tugas dikedua peran.				
20	Kurang puas dengan hasil kerja keras pada salah satu peran.				
21	Usaha yang diberikan pada kuliah dan pekerjaan terasa sepadan dengan hasilnya.				
22	Hasil dari kuliah atau pekerjaan sering tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan.				
23	Semua pengorbanan dalam kedua peran memberikan hasil yang memuaskan.				
24	Saya jarang mencurahkan waktu dan energi untuk kuliah maupun pekerjaan				

Lampiran 5 Tabulasi Data Try Out Skala Work-Life Balance

Respon	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	Y.22	Y.23	Y.24	Jumlah
1	4	4	3	4	4	2	4	2	3	1	2	3	4	2	4	1	4	2	3	2	3	1	2	3	67
2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	49
3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	1	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	68
4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	66
5	3	3	3	2	3	2	4	2	1	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	59
6	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	69
7	2	2	3	2	1	1	3	2	3	1	3	2	4	4	3	1	2	3	1	1	3	3	3	3	56
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3	71
9	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	65
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	69
11	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	71
12	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	62
13	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	57
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	65
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
16	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	64
17	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	55
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	52
19	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	62
20	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
21	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3	2	3	2	3	4	78
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	70
23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	75
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	71
25	4	4	3	4	4	2	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	2	4	1	4	1	1	4	73
26	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	69
27	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	60
28	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65
29	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	50
30	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	50

Lampiran 6 Tabulasi Data Try Out Skala Kepuasan Hidup

Kepuasan Hidup																					
spond	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	X.20	umla
1	3	4	2	4	3	2	2	2	1	3	2	4	4	1	3	4	3	1	4	4	56
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	2	36
3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	1	4	3	1	3	2	56
4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	4	2	3	2	1	3	2	1	3	2	50
5	3	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	56
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	60
7	4	2	4	4	3	3	4	1	1	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	54
8	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	60
9	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	58
10	3	4	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	60
11	3	2	2	4	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	62
12	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	57
13	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	54
14	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	55
15	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	64
16	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	61
17	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	54
18	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	46
19	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	57
20	3	3	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	68
21	4	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	2	4	2	4	4	3	3	4	4	63
22	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	63
23	3	3	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	61
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	57
25	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	65
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
27	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	51
28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	56
29	4	1	3	3	2	3	4	3	3	1	4	3	2	2	2	4	2	1	4	2	53
30	4	1	3	3	2	3	4	3	3	1	4	3	2	2	2	4	2	1	4	2	53

Lampiran 7 Tabel Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel Kepuasan Hidup Putaran Pertama

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	TOTAL 2
X01	Pearson Correlation	1	-0.345	0.252	-0.011	0.192	0.301	,404*	#####	-0.120	-0.045	0.217	#####	0.266	0.135	0.104	0.011	0.315	-0.119	0.167	-0.129	0.185
	Sig. (2-tailed)		0.062	0.179	0.953	0.310	0.106	0.027	0.983	0.527	0.814	0.248	0.449	0.156	0.475	0.584	0.953	0.090	0.530	0.379	0.498	0.328
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	-0.345	1	-0.079	0.171	,378*	-0.003	-,394*	#####	0.044	0.233	-,395*	,516**	0.246	0.048	,382*	-0.077	0.172	0.336	-0.147	,437*	0.282
	Sig. (2-tailed)	0.062		0.679	0.365	0.039	0.988	0.031	0.642	0.819	0.215	0.031	0.004	0.189	0.801	0.037	0.684	0.363	0.069	0.438	0.016	0.131
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	0.252	-0.079	1	0.108	0.192	,528**	,403*	#####	0.070	0.011	0.316	0.045	#####	,409*	-0.072	0.108	0.352	0.231	0.145	-0.031	,382*
	Sig. (2-tailed)	0.179	0.679		0.569	0.309	0.003	0.027	0.813	0.714	0.953	0.089	0.815	0.726	0.025	0.706	0.569	0.057	0.219	0.444	0.871	0.037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	-0.011	0.171	0.108	1	0.197	0.135	0.048	0.133	0.191	0.005	0.230	0.151	0.223	0.090	0.037	,366*	0.308	0.206	0.286	,408*	,433*
	Sig. (2-tailed)	0.953	0.365	0.569		0.296	0.479	0.801	0.483	0.312	0.979	0.221	0.425	0.237	0.636	0.844	0.047	0.098	0.274	0.125	0.025	0.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	0.192	,378*	0.192	0.197	1	,507**	0.112	0.032	0.198	0.271	0.179	0.217	0.336	0.060	0.015	-0.131	,489**	0.307	-0.046	0.241	,496**
	Sig. (2-tailed)		0.062				0.003	0.031	0.819	0.215	0.031	0.004	0.189	0.801	0.037	0.684	0.363	0.069	0.438	0.016	0.131	

	Sig. (2-tailed)	0.310	0.039	0.309	0.296		0.004	0.555	0.867	0.294	0.147	0.344	0.249	0.069	0.753	0.939	0.489	0.006	0.099	0.810	0.199	0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	0.301	-0.003	,528**	0.135	,507**	1	0.293	0.165	0.344	-0.041	,449*	0.099	####	0.197	-0.019	-0.078	0.043	0.133	0.078	-0.099	,401*
	Sig. (2-tailed)	0.106	0.988	0.003	0.479	0.004		0.116	0.384	0.063	0.829	0.013	0.601	0.556	0.297	0.921	0.683	0.822	0.484	0.684	0.602	0.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	,404*	-,394*	,403*	0.048	0.112	0.293	1	0.215	0.211	-0.004	,578**	####	0.199	0.129	0.028	,409*	0.282	0.197	,461*	0.102	,469**
	Sig. (2-tailed)	0.027	0.031	0.027	0.801	0.555	0.116		0.255	0.264	0.982	0.001	0.496	0.292	0.497	0.883	0.025	0.131	0.296	0.010	0.591	0.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	-0.004	-0.089	-0.045	0.133	0.032	0.165	0.215	1	,475**	-0.082	0.210	0.055	0.192	0.313	,422*	,364*	0.148	0.271	0.305	0.302	,495**
	Sig. (2-tailed)	0.983	0.642	0.813	0.483	0.867	0.384	0.255		0.008	0.666	0.266	0.773	0.310	0.092	0.020	0.048	0.436	0.148	0.101	0.104	0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	-0.120	0.044	0.070	0.191	0.198	0.344	0.211	,475**	1	-0.220	,553**	0.210	0.084	0.240	0.296	0.191	0.067	0.339	0.274	-0.032	,496**
	Sig. (2-tailed)	0.527	0.819	0.714	0.312	0.294	0.063	0.264	0.008		0.243	0.002	0.265	0.659	0.202	0.113	0.312	0.727	0.067	0.143	0.867	0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	-0.045	0.233	0.011	0.005	0.271	-0.041	-0.004	####	-0.220	1	-0.272	0.034	0.265	0.150	0.201	-0.226	0.267	0.287	-0.096	0.328	0.244
	Sig. (2-tailed)	0.814	0.215	0.953	0.979	0.147	0.829	0.982	0.666	0.243		0.145	0.859	0.156	0.430	0.287	0.231	0.154	0.124	0.613	0.077	0.194
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X11	Pearson Correlation	0.217	-,395*	0.316	0.230	0.179	,449*	,578**	0.210	,553**	-0.272	1	0.024	0.041	0.223	0.019	,489**	0.147	0.009	,405*	-0.201	,430*
	Sig. (2-tailed)	0.248	0.031	0.089	0.221	0.344	0.013	0.001	0.266	0.002	0.145		0.901	0.828	0.236	0.920	0.006	0.438	0.962	0.026	0.286	0.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	-0.143	,516**	0.045	0.151	0.217	0.099	-0.129	0.055	0.210	0.034	0.024	1	0.050	0.196	,479**	0.151	0.330	0.196	,437*	0.343	,465**
	Sig. (2-tailed)	0.449	0.004	0.815	0.425	0.249	0.601	0.496	0.773	0.265	0.859	0.901		0.792	0.298	0.007	0.425	0.075	0.299	0.016	0.063	0.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	0.266	0.246	-0.067	0.223	0.336	-0.112	0.199	0.192	0.084	0.265	0.041	0.050	1	-0.194	,390*	0.324	,536**	0.200	,412*	,486**	,519**
	Sig. (2-tailed)	0.156	0.189	0.726	0.237	0.069	0.556	0.292	0.310	0.659	0.156	0.828	0.792		0.304	0.033	0.081	0.002	0.290	0.024	0.006	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	-0.135	0.048	,409*	0.090	0.060	0.197	0.129	0.313	0.240	0.150	0.223	0.196	#####	1	0.324	0.090	0.248	,591**	-0.030	0.167	,465**
	Sig. (2-tailed)	0.475	0.801	0.025	0.636	0.753	0.297	0.497	0.092	0.202	0.430	0.236	0.298	0.304		0.080	0.636	0.187	0.001	0.874	0.377	0.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	-0.104	,382*	-0.072	0.037	0.015	-0.019	0.028	,422*	0.296	0.201	0.019	,479**	,390*	0.324	1	0.248	0.252	,533**	0.322	,500**	,614**
	Sig. (2-tailed)	0.584	0.037	0.706	0.844	0.939	0.921	0.883	0.020	0.113	0.287	0.920	0.007	0.033	0.080		0.187	0.179	0.002	0.083	0.005	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	-0.011	-0.077	0.108	,366*	-0.131	-0.078	,409*	,364*	0.191	-0.226	,489**	0.151	0.324	0.090	0.248	1	0.209	-0.063	,507**	0.197	,413*
	Sig. (2-tailed)	0.953	0.684	0.569	0.047	0.489	0.683	0.025	0.048	0.312	0.231	0.006	0.425	0.081	0.636	0.187		0.267	0.742	0.004	0.296	0.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	0.315	0.172	0.352	0.308	,489**	0.043	0.282	0.148	0.067	0.267	0.147	0.330	,536**	0.248	0.252	0.209	1	,514**	0.317	,543**	,691**
	Sig. (2-tailed)	0.090	0.363	0.057	0.098	0.006	0.822	0.131	0.436	0.727	0.154	0.438	0.075	0.002	0.187	0.179	0.267		0.004	0.087	0.002	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	-0.119	0.336	0.231	0.206	0.307	0.133	0.197	0.271	0.339	0.287	0.009	0.196	0.200	,591**	,533**	-0.063	,514**	1	0.021	,556**	,658**
	Sig. (2-tailed)	0.530	0.069	0.219	0.274	0.099	0.484	0.296	0.148	0.067	0.124	0.962	0.299	0.290	0.001	0.002	0.742	0.004		0.912	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X19	Pearson Correlation	0.167	-0.147	0.145	0.286	-0.046	0.078	,461*	0.305	0.274	-0.096	,405*	,437*	,412*	-0.030	0.322	,507**	0.317	0.021	1	0.264	,524**
	Sig. (2-tailed)	0.379	0.438	0.444	0.125	0.810	0.684	0.010	0.101	0.143	0.613	0.026	0.016	0.024	0.874	0.083	0.004	0.087	0.912		0.158	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X20	Pearson Correlation	-0.129	,437*	-0.031	,408*	0.241	-0.099	0.102	0.302	-0.032	0.328	-0.201	0.343	,486**	0.167	,500**	0.197	,543**	,556**	0.264	1	,589**
	Sig. (2-tailed)	0.498	0.016	0.871	0.025	0.199	0.602	0.591	0.104	0.867	0.077	0.286	0.063	0.006	0.377	0.005	0.296	0.002	0.001	0.158		0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL 2	Pearson Correlation	0.185	0.282	,382*	,433*	,496**	,401*	,469**	,495**	,496**	0.244	,430*	,465**	,519**	,465**	,614**	,413*	,691**	,658**	,524**	,589**	1
	Sig. (2-tailed)	0.328	0.131	0.037	0.017	0.005	0.028	0.009	0.005	0.005	0.194	0.018	0.010	0.003	0.010	0.000	0.023	0.000	0.000	0.003	0.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 8 Tabel Uji Validitas

Variabel Kepuasan Hidup
Putaran Kedua

		X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	TOTA L2
X03	Pearson Correlation	1	0.108	0.192	,528*	,403*	-0.045	0.070	0.316	0.045	-0.067	,409*	-0.072		0.352	0.231	0.145	-0.031	,382*
	Sig. (2-tailed)		0.569	0.309	0.003	0.027	0.813	0.714	0.089	0.815	0.726	0.025	0.706		0.057	0.219	0.444	0.871	0.037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	0.108	1	0.197	0.135	0.048	0.133	0.191	0.230	0.151	0.223	0.090	0.037		0.308	0.206	0.286	,408*	,433*
	Sig. (2-tailed)	0.569		0.296	0.479	0.801	0.483	0.312	0.221	0.425	0.237	0.636	0.844	0.047	0.098	0.274	0.125	0.025	0.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	0.192	0.197	1	,507*	0.112	0.032	0.198	0.179	0.217	0.336	0.060	0.015	-0.131	,489**	0.307	-0.046	0.241	,496**
	Sig. (2-tailed)	0.309	0.296		0.004	0.555	0.867	0.294	0.344	0.249	0.069	0.753	0.939	0.489	0.006	0.099	0.810	0.199	0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	,528*	0.135	,507*	1	0.293	0.165	0.344	,449*	0.099	-0.112	0.197	-0.019	-0.078	0.043	0.133	0.078	-0.099	,401*
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.479	0.004		0.116	0.384	0.063	0.013	0.601	0.556	0.297	0.921	0.683	0.822	0.484	0.684	0.602	0.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X07	Pearson Correlation	,403*	0.048	0.112	0.293	1	0.215	0.211	,578*	-0.129	0.199	0.129	0.028	,409*	0.282	0.197	,461*	0.102	,469**
	Sig. (2-tailed)	0.027	0.801	0.555	0.116		0.255	0.264	0.001	0.496	0.292	0.497	0.883	0.025	0.131	0.296	0.010	0.591	0.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	-0.045	0.133	0.032	0.165	0.215	1	,475*	0.210	0.055	0.192	0.313	,422*		0.148	0.271	0.305	0.302	,495**
	Sig. (2-tailed)	0.813	0.483	0.867	0.384	0.255		0.008	0.266	0.773	0.310	0.092	0.020		0.436	0.148	0.101	0.104	0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	0.070	0.191	0.198	0.344	0.211	,475*	1	,553*	0.210	0.084	0.240	0.296		0.067	0.339	0.274	-0.032	,496**
	Sig. (2-tailed)	0.714	0.312	0.294	0.063	0.264	0.008		0.002	0.265	0.659	0.202	0.113	0.312	0.727	0.067	0.143	0.867	0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	0.316	0.230	0.179	,449*	,578*	0.210	,553*	1	0.024	0.041	0.223	0.019	,489*	0.147	0.009	,405*	-0.201	,430*
	Sig. (2-tailed)	0.089	0.221	0.344	0.013	0.001	0.266	0.002		0.901	0.828	0.236	0.920	0.006	0.438	0.962	0.026	0.286	0.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	0.045	0.151	0.217	0.099	-0.129	0.055	0.210	0.024	1	0.050	0.196	,479*	0.151	0.330	0.196	,437*	0.343	,465**
	Sig. (2-tailed)	0.815	0.425	0.249	0.601	0.496	0.773	0.265	0.901			0.792	0.298	0.007	0.425	0.075	0.299	0.016	0.063

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	-0.067	0.223	0.336	-0.112	0.199	0.192	0.084	0.041	0.050	1	-0.194	,390*	0.324	,536**	0.200	,412*	,486*	,519**
	Sig. (2-tailed)	0.726	0.237	0.069	0.556	0.292	0.310	0.659	0.828	0.792		0.304	0.033	0.081	0.002	0.290	0.024	0.006	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	,409*	0.090	0.060	0.197	0.129	0.313	0.240	0.223	0.196	-0.194	1	0.324		0.248	,591*	-0.030	0.167	,465**
	Sig. (2-tailed)	0.025	0.636	0.753	0.297	0.497	0.092	0.202	0.236	0.298	0.304		0.080		0.187	0.001	0.874	0.377	0.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	-0.072	0.037	0.015	-0.019	0.028	,422*	0.296	0.019	,479*	,390*	0.324	1	0.248	0.252	,533*	0.322	,500*	,614**
	Sig. (2-tailed)	0.706	0.844	0.939	0.921	0.883	0.020	0.113	0.920	0.007	0.033	0.080		0.187	0.179	0.002	0.083	0.005	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	0.108	,366*	-0.131	-0.078	,409*	,364*	0.191	,489*	0.151	0.324	0.090	0.248	1	0.209	-0.063	,507*	0.197	,413*
	Sig. (2-tailed)	0.569	0.047	0.489	0.683	0.025	0.048	0.312	0.006	0.425	0.081	0.636	0.187		0.267	0.742	0.004	0.296	0.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	0.352	0.308	,489*	0.043	0.282	0.148	0.067	0.147	0.330	,536*	0.248	0.252	0.209	1	,514*	0.317	,543*	,691**

	Sig. (2-tailed)	0.057	0.098	0.006	0.822	0.131	0.436	0.727	0.438	0.075	0.002	0.187	0.179	0.267		0.004	0.087	0.002	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	0.231	0.206	0.307	0.133	0.197	0.271	0.339	0.009	0.196	0.200	,591*	,533*	-0.063	,514**	1	0.021	,556*	,658**
	Sig. (2-tailed)	0.219	0.274	0.099	0.484	0.296	0.148	0.067	0.962	0.299	0.290	0.001	0.002	0.742	0.004		0.912	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30
X19	Pearson Correlation	0.145	0.286	-0.046	0.078	,461*	0.305	0.274	,405*	,437*	,412*	-0.030	0.322		0.317	0.021	1	0.264	,524**
	Sig. (2-tailed)	0.444	0.125	0.810	0.684	0.010	0.101	0.143	0.026	0.016	0.024	0.874	0.083		0.087	0.912		0.158	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		30	30	30	30	30
X20	Pearson Correlation	-0.031	,408*	0.241	-0.099	0.102	0.302	-0.032	-0.201	0.343	,486*	0.167	,500*	0.197	,543**	,556*	0.264	1	,589**
	Sig. (2-tailed)	0.871	0.025	0.199	0.602	0.591	0.104	0.867	0.286	0.063	0.006	0.377	0.005	0.296	0.002	0.001	0.158		0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,382*	,433*	,496*	,401*	,469*	,495*	,496*	,430*	,465*	,519*	,465*	,614*	,413*	,691**	,658*	,524*	,589*	1
	Sig. (2-tailed)	0.037	0.017	0.005	0.028	0.009	0.005	0.005	0.018	0.010	0.003	0.010	0.000	0.023	0.000	0.000	0.003	0.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.824	17

Lampiran 9 Tabel Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel *Work-Life Balance*
Putaran pertama

		Y00 1	Y00 2	Y00 3	Y00 4	Y00 5	Y00 6	Y00 7	Y00 8	Y00 9	Y01 0	Y01 1	Y01 2	Y01 3	Y01 4	Y01 5	Y01 6	Y01 7	Y01 8	Y01 9	Y02 0	Y02 1	Y02 2	Y02 3	Y02 4	TOT AL
Y00 1	Pearson Correlation	1	,81 5**	0,3 13	,68 6**	,90 4**	,49 6**	,61 7**	- 0,0 47	,38 1*	0,1 16	,38 1*	,42 3*	0,1 78	- 0,0 41	,50 6**	- 0,1 46	,51 7**	0,0 71	,59 6**	0,0 61	,54 3**	- 0,1 80	- 0,0 33	,58 1**	,706 **
	Sig. (2- tailed)		0,0 00	0,0 92	0,0 00	0,0 00	0,0 05	0,0 00	0,8 07	0,0 38	0,5 41	0,0 38	0,0 20	0,3 48	0,8 30	0,0 04	0,4 43	0,0 03	0,7 10	0,0 01	0,7 49	0,0 02	0,3 42	0,8 62	0,0 01	0,00 0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y00 2	Pearson Correlation	,81 5**	1	,52 7**	,79 7**	,75 1**	,46 5**	,62 3**	0,0 52	0,2 53	0,2 21	,37 4*	0,2 63	0,0 74	0,0 98	,49 8**	- 0,2 72	,48 8**	0,2 43	,53 9**	0,0 89	,58 7**	0,0 36	0,0 72	,59 8**	,751 **
	Sig. (2- tailed)	0,0 00		0,0 03	0,0 00	0,0 00	0,0 10	0,0 00	0,7 85	0,1 77	0,2 41	0,0 42	0,1 60	0,6 98	0,6 07	0,0 05	0,1 46	0,0 06	0,1 95	0,0 02	0,6 42	0,0 01	0,8 52	0,7 04	0,0 00	0,00 0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y00 3	Pearson Correlation	0,3 13	,52 7**	1	0,3 39	0,3 44	0,1 76	0,3 36	0,0 55	0,3 32	- 0,0 95	,42 4*	0,0 22	0,1 50	- 0,0 32	0,3 40	- 0,3 30	0,3 23	0,1 50	0,1 61	0,0 68	,41 4*	0,1 63	0,1 47	,37 8*	,451 *
	Sig. (2- tailed)	0,0 92	0,0 03		0,0 67	0,0 62	0,3 52	0,0 70	0,7 73	0,0 73	0,6 18	0,0 20	0,9 10	0,4 28	0,8 67	0,0 66	0,0 75	0,0 82	0,4 29	0,3 97	0,7 22	0,0 23	0,3 88	0,4 37	0,0 39	0,01 2
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y00 4	Pearson Correlation	,68 6**	,79 7**	0,3 39	1	,61 0**	,49 2**	,62 5**	0,2 40	0,2 74	0,2 86	0,3 40	,37 4*	0,1 13	0,3 23	,52 5**	- 0,0 45	,42 2*	0,2 89	,58 3**	0,1 56	,55 0**	0,0 39	0,0 78	,57 0**	,793 **
	Sig. (2- tailed)	0,0 00	0,0 00	0,0 67		0,0 00	0,0 06	0,0 00	0,2 01	0,1 42	0,1 25	0,0 66	0,0 42	0,5 51	0,0 81	0,0 03	0,8 12	0,0 20	0,1 22	0,0 01	0,4 11	0,0 02	0,8 39	0,6 80	0,0 01	0,00 0

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y005	Pearson Correlation	,904**	,751**	0.344	,610**	1	,568**	,526**	-0.048	,438*	0.084	,365*	,398*	0.223	-0.169	,513**	-0.121	,639**	-0.057	,715**	0.201	,601**	-0.144	0.000	,549**	,715**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.062	0.000		0.001	0.003	0.800	0.016	0.661	0.047	0.029	0.235	0.372	0.004	0.525	0.000	0.766	0.000	0.287	0.000	0.449	1.000	0.002	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Y006	Pearson Correlation	,496**	,465**	0.176	,492**	,568**	1	0.233	,459*	0.116	,595**	0.282	0.158	-0.093	-0.103	0.259	0.228	0.299	,411*	,578**	,472**	,481**	0.343	,448*	,524**	,727**	
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.010	0.352	0.006	0.001		0.215	0.011	0.541	0.001	0.131	0.403	0.625	0.587	0.168	0.226	0.108	0.024	0.001	0.009	0.007	0.064	0.013	0.003	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y007	Pearson Correlation	,617**	,623**	0.336	,625**	,526**	0.233	1	0.024	0.053	-0.041	,409*	0.159	0.327	0.021	,524**	-0.436*	,409*	0.007	,542**	-0.098	,566**	-0.280	-0.036	,608**	,533**	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.070	0.000	0.003	0.215		0.902	0.779	0.831	0.025	0.400	0.078	0.914	0.003	0.016	0.025	0.971	0.002	0.606	0.001	0.133	0.852	0.000	0.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y008	Pearson Correlation	-0.047	0.052	0.055	0.240	-0.048	,459*	0.024	1	-0.016	,571**	0.140	0.130	-0.055	0.065	-0.044	0.337	0.093	,530**	0.152	,598**	0.102	,566**	,605**	0.173	,472**	
	Sig. (2-tailed)	0.807	0.785	0.773	0.201	0.800	0.011	0.902		0.935	0.001	0.462	0.493	0.771	0.732	0.816	0.069	0.624	0.003	0.422	0.000	0.593	0.001	0.000	0.362	0.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y009	Pearson Correlation	,381*	0.253	0.332	0.274	,438*	0.116	0.053	-0.016	1	-0.009	,531**	,420*	,383*	0.190	0.247	0.016	,393*	0.018	0.238	0.100	0.351	0.108	0.062	0.240	,463**	
	Sig. (2-tailed)	0.038	0.177	0.073	0.142	0.016	0.541	0.779	0.935		0.097	0.003	0.021	0.037	0.315	0.188	0.935	0.032	0.924	0.205	0.598	0.057	0.571	0.743	0.201	0.010	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y010	Pearson Correlation	0.116	0.221	-0.095	0.286	0.084	,595**	-0.041	,571**	-0.009	1	0.027	0.050	-0.049	0.091	-0.233	,384*	-0.051	,489**	0.248	,382*	0.088	,409*	,362*	0.149	,390*	

	Sig. (2-tailed)	0.541	0.241	0.618	0.125	0.661	0.001	0.831	0.001	0.097		0.888	0.794	0.059	0.631	0.216	0.036	0.788	0.006	0.186	0.037	0.645	0.025	0.049	0.432	0.033	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y011	Pearson Correlation	,381*	,374*	,424*	0.340	,365*	0.282	,409*	0.140	,531**	0.027	1	0.237	0.303	0.054	0.144	-0.062	,479**	0.018	,578**	0.100	,614**	0.185	0.219	0.321	,598**	
	Sig. (2-tailed)	0.038	0.042	0.020	0.066	0.047	0.131	0.025	0.462	0.003	0.888		0.206	0.104	0.776	0.447	0.744	0.007	0.924	0.001	0.598	0.000	0.329	0.245	0.084	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y012	Pearson Correlation	,423*	0.263	0.022	,374*	,398*	0.158	0.159	0.130	,420*	0.050	0.237	1	0.009	0.193	0.197	0.112	0.270	0.184	0.259	-0.017	0.188	-0.198	-0.219	0.359	,396*	
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.160	0.910	0.042	0.029	0.403	0.400	0.493	0.021	0.794	0.206		0.961	0.307	0.298	0.556	0.150	0.330	0.168	0.930	0.320	0.295	0.245	0.051	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y013	Pearson Correlation	0.178	0.074	0.150	0.113	0.223	-0.093	0.327	-0.055	,383*	-0.349	0.303	0.009	1	-0.048	,515**	-0.420*	,619**	-0.167	0.243	0.029	,492**	-0.047	-0.096	0.286	0.274	
	Sig. (2-tailed)	0.348	0.698	0.428	0.551	0.235	0.625	0.078	0.771	0.037	0.059	0.104	0.961		0.799	0.004	0.021	0.000	0.378	0.196	0.878	0.006	0.805	0.615	0.125	0.144	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y014	Pearson Correlation	-0.041	0.098	-0.032	0.323	-0.169	0.103	0.021	0.065	0.190	0.091	0.054	0.193	-0.048	1	0.051	-0.043	-0.067	,384*	-0.163	0.286	0.063	0.027	0.217	0.058	0.112	
	Sig. (2-tailed)	0.830	0.607	0.867	0.081	0.372	0.587	0.914	0.732	0.315	0.631	0.776	0.307	0.799		0.790	0.823	0.726	0.036	0.391	0.125	0.739	0.889	0.249	0.761	0.554	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y015	Pearson Correlation	,506**	,498**	0.340	,525**	,513**	0.259	,524**	-0.044	0.247	-0.233	0.144	0.197	,515**	0.051	1	-0.331	,597**	0.032	,381*	0.113	,481**	-0.183	-0.165	,546**	,506**	
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.005	0.066	0.003	0.004	0.168	0.003	0.816	0.188	0.216	0.447	0.298	0.004	0.790		0.074	0.000	0.867	0.038	0.551	0.007	0.334	0.384	0.002	0.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y016	Pearson Correlation	-0.146	-0.272	-0.330	-0.045	-0.121	0.228	-0.436	0.337	0.016	.384	-0.062	0.112	-0.420	-0.043	-0.331	1	-0.348	0.042	0.017	.541	-0.160	.428	0.171	-0.226	0.047
	Sig. (2-tailed)	0.443	0.146	0.075	0.812	0.525	0.226	0.016	0.069	0.935	0.036	0.744	0.556	0.021	0.823	0.074		0.059	0.825	0.929	0.002	0.399	0.018	0.067	0.331	0.284
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y017	Pearson Correlation	.517	.488	0.323	.422	.639	0.299	.409	0.093	.393	-0.051	.479	0.270	.619	-0.067	.597	-0.348	1	-0.060	.614	0.220	.527	-0.101	-0.034	0.307	.597
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.006	0.082	0.020	0.000	0.108	0.025	0.624	0.032	0.788	0.007	0.150	0.000	0.726	0.000	0.059		0.754	0.000	0.244	0.003	0.595	0.858	0.099	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y018	Pearson Correlation	0.071	0.243	0.150	0.289	-0.057	.411	0.007	.530	0.018	.489	0.018	0.184	-0.167	.384	0.032	0.042	-0.060	1	-0.079	0.133	-0.034	.412	.382	0.248	.386
	Sig. (2-tailed)	0.710	0.195	0.429	0.122	0.766	0.024	0.971	0.003	0.924	0.006	0.924	0.330	0.378	0.036	0.867	0.825	0.754		0.678	0.482	0.859	0.024	0.037	0.186	0.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y019	Pearson Correlation	.596	.539	0.161	.583	.715	.578	.542	0.152	0.238	0.248	.578	0.259	0.243	-0.163	.381	0.017	.614	-0.079	1	0.265	.668	-0.050	0.068	.436	.693
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002	0.397	0.001	0.000	0.001	0.002	0.422	0.205	0.186	0.001	0.168	0.196	0.391	0.038	0.929	0.000	0.678		0.156	0.000	0.792	0.721	0.016	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y020	Pearson Correlation	0.061	0.089	0.068	0.156	0.201	.472	-0.098	.598	0.100	.382	0.100	-0.017	0.029	-0.286	0.113	.541	0.220	0.133	0.265	1	0.322	.720	.602	0.147	.489
	Sig. (2-tailed)	0.749	0.642	0.722	0.411	0.287	0.009	0.606	0.000	0.598	0.037	0.598	0.930	0.878	0.125	0.551	0.002	0.244	0.482	0.156		0.083	0.000	0.000	0.438	0.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y021	Pearson Correlation	.543	.587	.414	.550	.601	.481	.566	0.102	0.351	0.088	.614	0.188	.492	-0.063	.481	-0.160	.527	-0.034	1	.668	0.322	0.259	0.263	.734	.767
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.007	0.041	0.000	0.001	0.001	0.006	0.102	0.351	0.088	0.004	0.188	0.049	0.063	0.001	0.060	0.007	0.034		0.008	0.322	0.259	0.263	0.004	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y02 2	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.003	0.002	0.000	0.007	0.001	0.593	0.057	0.645	0.000	0.320	0.006	0.739	0.007	0.399	0.003	0.859	0.000	0.083		0.167	0.160	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.080	0.036	0.163	0.039	-.044	0.343	-.028	.566**	0.108	.409*	0.185	-.019	-.047	0.027	0.183	-.428*	-.010	.412*	-.050	.720**	0.259	1	.723**	0.079	.367*
	Sig. (2-tailed)	0.342	0.852	0.388	0.839	0.449	0.064	0.133	0.001	0.571	0.025	0.329	0.295	0.805	0.889	0.334	0.018	0.595	0.024	0.792	0.000	0.167		0.000	0.679	0.046
Y02 3	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.033	0.072	0.147	0.078	0.000	.448*	-.036	.605**	0.062	.362*	0.219	-.019	-.096	0.022	0.165	-.171	-.034	.382*	0.068	.602**	0.263	.723**	1	0.160	.380*
	Sig. (2-tailed)	0.862	0.704	0.437	0.680	1.000	0.013	0.852	0.000	0.743	0.049	0.245	0.245	0.615	0.249	0.384	0.367	0.858	0.037	0.721	0.000	0.160		0.000	0.398	0.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y02 4	Pearson Correlation	.581**	.598**	.378*	.570**	.549**	.524**	.608**	0.173	0.240	0.149	0.321	0.359	0.286	-.058	.546**	-.026	0.307	0.248	.436*	0.147	.734**	0.079	0.160	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.039	0.001	0.002	0.003	0.000	0.362	0.201	0.432	0.084	0.051	0.125	0.761	0.002	0.231	0.099	0.186	0.016	0.438	0.000	0.679	0.398		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	TOTAL	Pearson Correlation	.706**	.751**	.451*	.793**	.715**	.727**	.533**	.472**	.463**	.390*	.598**	.396*	0.274	0.112	.506**	0.047	.597**	.386*	.693**	.489**	.767**	.367*	.380*	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.012	0.000	0.000	0.000	0.002	0.008	0.010	0.033	0.000	0.030	0.144	0.554	0.004	0.804	0.000	0.035	0.000	0.006	0.000	0.046	0.038		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 10 Tabel Uji Validitas

Variabel *Work-Life Balance*

Putaran Kedua

		Y001	Y002	Y003	Y004	Y005	Y006	Y007	Y008	Y009	Y010	Y011	Y012	Y015	Y017	Y018	Y019	Y020	Y021	Y022	Y023	Y024	TOTAL
Y001	Pearson Correlation	1	,815**	0,313	,686**	,904*	,496**	,617*	-0,047	,381*	0,116	,381*	,423*	,506*	,517*	0,071	,596*	0,061	,543*	-0,180	-0,033	,581**	,706**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,092	0,000	0,000	0,005	0,000	0,807	0,038	0,541	0,038	0,020	0,004	0,003	0,710	0,001	0,749	0,002	0,342	0,862	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y002	Pearson Correlation	,815*	1	,527*	,797**	,751*	,465**	,623*	0,052	0,253	0,221	,374*	0,263	,498*	,488*	0,243	,539*	0,089	,587*	0,036	0,072	,598**	,751**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,003	0,000	0,000	0,010	0,000	0,785	0,177	0,241	0,042	0,160	0,005	0,006	0,195	0,002	0,642	0,001	0,852	0,704	0,000	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y003	Pearson Correlation	0,313	,527**	1	0,339	0,344	0,176	0,336	0,055	0,332	-0,095	,424*	0,022	0,340	0,323	0,150	0,161	0,068	,414*	0,163	0,147	,378*	,451*
	Sig. (2-tailed)	0,092	0,003		0,067	0,062	0,352	0,070	0,773	0,073	0,618	0,020	0,910	0,066	0,082	0,429	0,397	0,722	0,023	0,388	0,437	0,039	0,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y004	Pearson Correlation	,686*	,797**	0,339	1	,610*	,492**	,625*	0,240	0,274	0,286	0,340	,374*	,525*	,422*	0,289	,583*	0,156	,550*	0,039	0,078	,570**	,793**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,067		0,000	0,006	0,000	0,201	0,142	0,125	0,066	0,042	0,003	0,020	0,122	0,001	0,411	0,002	0,839	0,680	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y005	Pearson Correlation	,904*	,751**	0,344	,610**	1	,568**	,526*	-0,048	,438*	0,084	,365*	,398*	,513*	,639*	-0,057	,715*	0,201	,601*	-0,144	0,000	,549**	,715**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,062	0,000		0,001	0,003	0,800	0,016	0,661	0,047	0,029	0,004	0,000	0,766	0,000	0,287	0,000	0,449	1,000	0,002	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y006	Pearson Correlation	,496*	,465**	0.176	,492**	,568*	1	0.233	,459*	0.116	,595*	0.282	0.158	0.259	0.299	,411*	,578*	,472*	,481*	0.343	,448*	,524**	,727**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.010	0.352	0.006	0.001		0.215	0.011	0.541	0.001	0.131	0.403	0.168	0.108	0.024	0.001	0.009	0.007	0.064	0.013	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y007	Pearson Correlation	,617*	,623**	0.336	,625**	,526*	0.233	1	0.024	0.053	-0.041	,409*	0.159	,524*	,409*	0.007	,542*	-0.098	,566*	-0.280	-0.036	,608**	,533**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.070	0.000	0.003	0.215		0.902	0.779	0.831	0.025	0.400	0.003	0.025	0.971	0.002	0.606	0.001	0.133	0.852	0.000	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y008	Pearson Correlation	-0.047	0.052	0.055	0.240	-0.048	,459*	0.024	1	-0.016	,571*	0.140	0.130	-0.044	0.093	,530*	0.152	,598*	0.102	,566*	,605*	0.173	,472**
	Sig. (2-tailed)	0.807	0.785	0.773	0.201	0.800	0.011	0.902		0.935	0.001	0.462	0.493	0.816	0.624	0.003	0.422	0.000	0.593	0.001	0.000	0.362	0.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y009	Pearson Correlation	,381*	0.253	0.332	0.274	,438*	0.116	0.053	-0.016	1	-0.309	,531**	,420*	0.247	,393*	0.018	0.238	0.100	0.351	0.108	0.062	0.240	,463**
	Sig. (2-tailed)	0.038	0.177	0.073	0.142	0.016	0.541	0.779	0.935		0.097	0.003	0.021	0.188	0.032	0.924	0.205	0.598	0.057	0.571	0.743	0.201	0.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y010	Pearson Correlation	0.116	0.221	-0.095	0.286	0.084	,595**	-0.041	,571*	-0.309	1	0.027	0.050	-0.233	-0.051	,489*	0.248	,382*	0.088	,409*	,362*	0.149	,390*
	Sig. (2-tailed)	0.541	0.241	0.618	0.125	0.661	0.001	0.831	0.007	0.097		0.888	0.794	0.216	0.788	0.006	0.186	0.037	0.645	0.025	0.049	0.432	0.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y011	Pearson Correlation	,381*	,374*	,424*	0.340	,365*	0.282	,409*	0.140	,531*	0.027	1	0.237	0.144	,479*	0.018	,578*	0.100	,614*	0.185	0.219	0.321	,598**
	Sig. (2-tailed)	0.038	0.042	0.020	0.066	0.047	0.131	0.025	0.462	0.003	0.888		0.206	0.447	0.007	0.924	0.001	0.598	0.000	0.329	0.245	0.084	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y012	Pearson Correlation	,423*	0.263	0.022	,374*	,398*	0.158	0.159	0.130	,420*	0.050	0.237	1	0.197	0.270	0.184	0.259	-0.017	0.188	-0.198	-0.219	0.359	,396*
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.160	0.910	0.042	0.029	0.403	0.400	0.493	0.021	0.794	0.206		0.298	0.150	0.330	0.168	0.930	0.320	0.295	0.245	0.051	0.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y015	Pearson Correlation	,506*	,498**	0.340	,525**	,513*	0.259	,524*	-0.044	0.247	-0.233	0.144	0.197	1	,597*	0.032	,381*	0.113	,481*	-0.183	-0.165	,546**	,506**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.005	0.066	0.003	0.004	0.168	0.003	0.816	0.188	0.216	0.447	0.298		0.000	0.867	0.038	0.551	0.007	0.334	0.384	0.002	0.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y017	Pearson Correlation	,517*	,488**	0.323	,422*	,639*	0.299	,409*	0.093	,393*	-0.051	,479**	0.270	1	,597*	-0.060	,614*	0.220	,527*	-0.101	-0.034	0.307	,597**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.006	0.082	0.020	0.000	0.108	0.025	0.624	0.032	0.788	0.007	0.150	0.000		0.754	0.000	0.244	0.003	0.595	0.858	0.099	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y018	Pearson Correlation	0.071	0.243	0.150	0.289	-0.057	,411*	0.007	,530*	0.018	,489*	0.018	0.184	0.032	-0.060	1	-0.079	0.133	-0.034	,412*	,382*	0.248	,386*
	Sig. (2-tailed)	0.710	0.195	0.429	0.122	0.766	0.024	0.971	0.003	0.924	0.006	0.924	0.330	0.867	0.754		0.678	0.482	0.859	0.024	0.037	0.186	0.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y019	Pearson Correlation	,596*	,539**	0.161	,583**	,715*	,578**	,542*	0.152	0.238	0.248	,578**	0.259	,381*	,614*	-0.079	1	0.265	,668*	-0.050	0.068	,436*	,693**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002	0.397	0.001	0.000	0.001	0.002	0.422	0.205	0.186	0.001	0.168	0.038	0.000	0.678		0.156	0.000	0.792	0.721	0.016	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y020	Pearson Correlation	0.061	0.089	0.068	0.156	0.201	,472**	-0.098	,598*	0.100	,382*	0.100	-0.017	0.113	0.220	0.133	0.265	1	0.322	,720*	,602*	0.147	,489**
	Sig. (2-tailed)	0.749	0.642	0.722	0.411	0.287	0.009	0.606	0.000	0.598	0.037	0.598	0.930	0.551	0.244	0.482	0.156		0.083	0.000	0.000	0.438	0.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y021	Pearson Correlation	,543*	,587**	,414*	,550**	,601*	,481**	,566*	0.102	0.351	0.088	,614**	0.188	,481*	,527*	-0.034	,668*	0.322	1	0.259	0.263	,734**	,767**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.023	0.002	0.000	0.007	0.001	0.593	0.057	0.645	0.000	0.320	0.007	0.003	0.859	0.000	0.083		0.167	0.160	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y022	Pearson Correlation	-0.180	0.036	0.163	0.039	-0.144	0.343	-0.280	,566*	0.108	,409*	0.185	-0.198	-0.183	-0.101	,412*	-0.050	,720*	0.259	1	,723*	0.079	,367*
	Sig. (2-tailed)	0.342	0.852	0.388	0.839	0.449	0.064	0.133	0.001	0.571	0.025	0.329	0.295	0.334	0.595	0.024	0.792	0.000	0.167		0.000	0.679	0.046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y023	Pearson Correlation	-0.033	0.072	0.147	0.078	0.000	,448*	-0.036	,605*	0.062	,362*	0.219	-0.219	-0.165	-0.034	,382*	0.068	,602*	0.263	,723*	1	0.160	,380*
	Sig. (2-tailed)	0.862	0.704	0.437	0.680	1.000	0.013	0.852	0.000	0.743	0.049	0.245	0.245	0.384	0.858	0.037	0.721	0.000	0.160	0.000		0.398	0.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y024	Pearson Correlation	,581*	,598**	,378*	,570**	,549*	,524**	,608*	0.173	0.240	0.149	0.321	0.359	,546*	0.307	0.248	,436*	0.147	,734*	0.079	0.160	1	,695**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.039	0.001	0.002	0.003	0.000	0.362	0.201	0.432	0.084	0.051	0.002	0.099	0.186	0.016	0.438	0.000	0.679	0.398		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,706*	,751**	,451*	,793**	,715*	,727**	,533*	,472*	,463*	,390*	,598**	,396*	,506*	,597*	,386*	,693*	,489*	,767*	,367*	,380*	,695**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.012	0.000	0.000	0.000	0.002	0.008	0.010	0.033	0.000	0.030	0.004	0.000	0.035	0.000	0.006	0.000	0.046	0.038	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Uji Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.896	21

Lampiran 11 Skala Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i,

Perkenalkan, saya Aida Fitri Yesi, Mahasiswi dari IAI Diniyyah Pekanbaru, Prodi Psikologi Islam. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Kepuasan Hidup terhadap *Work life balance* pada Mahasiswa Pekerja**".

Sehubungan dengan hal itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang sedang kuliah disamping itu juga bekerja untuk dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner. Partisipasi dalam penelitian ini sangat penting dan akan memberikan kontribusi berharga bagi data ilmiah yang kami butuhkan. Jawaban yang diberikan akan membantu kami memahami lebih dalam tentang dinamika kehidupan mahasiswa yang menjalani peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja, serta implikasinya terhadap kesejahteraan pribadi.

Mohon kesediaan untuk meluangkan waktu sekitar 3-5 menit untuk mengisi seluruh pertanyaan pada kuesioner ini. Bapak/Ibu/Saudara/i diharapkan dapat menjawab setiap pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang dialami. Seluruh data yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan akan digunakan dengan sangat hati-hati. Data ini hanya akan digunakan untuk kepentingan analisis akademik dan tidak akan dipublikasikan dalam bentuk yang dapat mengidentifikasi identitas pribadi.

Atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Identitas dan jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan dalam bentuk apa pun.

Terima kasih atas waktu dan kesediaanya .

Hormat saya,

Aida Fitri Yesi

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon baca setiap pernyataan dengan saksama. Pilihlah satu dari empat pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan perasaan saat ini.

- **Sangat Tidak Setuju (STS):** Pernyataan sama sekali tidak sesuai dengan diri Anda.
- **Tidak Setuju (TS):** Pernyataan tidak sesuai dengan diri Anda.
- **Setuju (S):** Pernyataan sesuai dengan diri Anda.
- **Sangat Setuju (SS):** Pernyataan sangat sesuai dengan diri Anda.

Lampiran 12 Skala Penelitian (Work-life balance)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki cukup waktu menyelesaikan tugas kuliah dan pekerjaan tanpa merasa tertekan.				
2	Pekerjaan sering mengganggu waktu pribadi atau keluarga.				
3	Saya tidak perlu mengorbankan waktu pribadi karena tuntutan pekerjaan				
4	Tuntutan pekerjaan sering mengganggu jadwal kuliah.				
5	Mampu mengelola waktu dengan baik, sehingga tidak merasa terburu-buru.				
6	Sering merasa kehabisan waktu untuk memenuhi tuntutan kuliah dan pekerjaan.				
7	Tetap bisa menemukan waktu untuk beristirahat dan mengisi energi meski jadwal padat.				
8	Tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan hal-hal penting.				
9	Memberikan perhatian dan energi yang seimbang pada kuliah dan pekerjaan.				
10	Terlalu lelah secara mental setelah bekerja sehingga sulit fokus pada kuliah.				
11	Selalu bersemangat dan fokus dalam menjalani tugas kuliah maupun pekerjaan.				
12	Pekerjaan membuat energi terkuras sehingga kurang tertarik pada kegiatan kuliah.				
13	Dapat menentukan prioritas antara kuliah dan pekerjaan.				
14	Merasa bangga dengan pencapaian di kuliah maupun pekerjaan.				
15	Pencapaian tidak sebanding dengan usaha yang sudah dikeluarkan.				
16	Puas dengan kemampuan menyelesaikan tugas di kedua peran.				
17	Kurang puas dengan hasil kerja keras pada salah satu peran.				
18	Usaha yang diberikan pada kuliah dan pekerjaan terasa sepadan dengan hasilnya.				

19	Hasil dari kuliah atau pekerjaan sering tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan.				
20	Semua pengorbanan dalam kedua peran memberikan hasil yang memuaskan.				
21	Saya jarang mencurahkan waktu dan energi untuk kuliah maupun pekerjaan				

Lampiran 13 Skala Penelitian (Kepuasan Hidup)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering bingung dengan alasan harus menjalani peran ganda sebagai mahasiswa sekaligus pekerja.				
2	Saya merasa hal-hal baru tidak cocok dengan diri saya.				
3	Saya merasa lelah secara mental sehingga kehilangan gairah untuk kuliah maupun bekerja				
4	Saya bersemangat untuk menjalani hari-hari yang padat dengan kuliah dan bekerja				
5	Saya tetap tegar menghadapi kesulitan yang muncul dari menyeimbangkan kuliah dan pekerjaan.				
6	Saya sering menyalahkan diri sendiri karena sulit menyeimbangkan kuliah dan bekerja.				
7	Saya puas dengan hasil kuliah dan pekerjaan saya saat ini.				
8	Kehidupan saat ini jauh dari yang saya diharapkan.				
9	Rencana saya untuk lulus dan membangun karier berjalan sesuai harapan.				
10	Banyak impian saya tidak tercapai karena kesibukan kuliah dan pekerjaan.				
11	Saya merasa kompeten dalam mengelola tanggung jawab kuliah dan pekerjaan.				
12	Saya merasa tidak memiliki banyak kelebihan karena waktu banyak habis untuk kuliah dan bekerja.				
13	Saya merasa kurang kompeten dibandingkan teman teman yang hanya fokus pada kuliah.				
14	Saya bangga karena mampu menjalani peran sebagai mahasiswa sekaligus pekerja.				
15	Saya jarang merasa sedih atau marah karena padatnya jadwal.				
16	Meskipun sibuk, saya tetap merasa bahagia dan optimis dengan hidup.				
17	Saya stres dan mudah marah karena padatnya jadwal kuliah dan bekerja.				

Lampiran 14 Tabulasi Data Penelitian Variabel Work-life balance

Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.21	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	61
3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	65
2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	61
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	62
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	4	2	59
3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	57
3	3	4	3	4	1	4	1	4	3	4	4	2	4	2	3	2	3	2	62
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	55
4	1	2	2	4	3	2	1	3	1	3	3	3	2	2	3	1	3	2	51
2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	62
2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	75
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	66
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	62
3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	76
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	61
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	64
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
3	2	1	2	4	1	1	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	58

3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	53
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	67
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	58
3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	67
3	2	4	3	3	4	2	1	4	3	4	3	1	3	1	3	2	2	3	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	65
2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	53
2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	63
3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	58
3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	66
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	61
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	70
4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	54
1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	1	4	1	67
2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	68

3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	70
3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	74
4	2	3	4	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	3	1	4	3	62
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	68
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	67
3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	55
3	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2	1	3	3	46
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	55
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	65
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	45
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	61

2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	58
3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	65
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	54
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	65
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	78
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	65
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	51
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	63
2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	49
3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	51
2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	70
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	78
2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2	57

2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
1	1	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	1	4	1	4	3	3	3	59
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	66
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	59
2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	73
2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	60
3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	56
4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	76
3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	61
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
2	4	4	2	3	2	2	1	2	1	3	3	2	4	2	3	3	3	3	55

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	55
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64
2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	1	4	3	55
2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	46
2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	56
1	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	3	60
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	60
3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	51
1	1	3	1	4	1	4	1	1	1	4	3	1	4	1	2	3	2	4	46

Lampiran 15 Tabulasi Data Penelitian Variabel Kepuasan Hidup

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	51
3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	49
3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	52
3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	59
3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	50
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	53
4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	2	56
4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	50
4	1	1	4	4	1	4	4	3	3	2	2	4	3	2	4	2	48
3	3	3	4	4	2	3	4	1	3	2	2	4	3	2	4	3	50
4	3	4	3	4	2	4	2	1	2	4	3	3	3	4	3	2	51
3	3	3	3	4	2	4	4	1	3	1	1	4	2	2	3	3	46
4	4	4	4	1	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	54

3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
2	2	2	1	3	2	3	2	1	3	1	1	3	2	1	3	2	34
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	50
3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	57
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	57
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	57
3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	51
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	59
3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	43
4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	56
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50

4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	1	2	58
3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	3	4	2	47
4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	54
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	51
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	1	3	3	1	46
3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	53
3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	48
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	52
3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	1	1	4	4	3	4	4	56
3	3	3	4	3	2	4	4	2	2	3	2	4	3	2	4	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	49
3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	56
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	58
4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	4	1	44
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66

3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	57
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	56
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	65
4	2	2	4	1	3	3	4	2	2	1	1	3	2	2	1	2	39
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	64
3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	57
3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	52
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	48
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	61
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	46
4	2	4	3	3	2	2	3	1	3	2	1	4	3	1	3	2	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	52
4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	45

3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	51
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	48
3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	56
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	52
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	52
4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	66
3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	43
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	54
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50
2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	52
3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	47
4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	52
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	65

3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	4	2	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	52
3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	2	54
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	52
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	54
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	51
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	61
3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	1	4	3	3	4	4	47
3	3	3	3	4	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	40
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	3	4	3	58
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	56
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	48
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	49
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	59

2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	41
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	58
3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	1	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	49
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	56
3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	59
3	3	4	3	4	1	4	4	1	3	1	1	4	4	1	4	2	47
4	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	1	3	2	1	3	1	44
4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	57
3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	43
1	4	4	3	4	1	4	4	2	4	4	4	1	3	4	4	4	55
3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	46
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	54
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	54
3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	41

3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	57
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Lampiran 16 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,77052318
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,077
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 17 UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y	Between	(Combined)	3253,110	25	130,124	17,945	,000
*	Groups	Linearity	3025,556	1	3025,556	417,244	,000
TOTAL_X		Deviation from Linearity	227,554	24	9,481	1,308	,185
	Within Groups		609,108	84	7,251		
	Total		3862,218	109			

Lampiran 18 Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			TOTAL_X	Unstandardized Residual
Spearman's rho	TOTAL_X	Correlation Coefficient	1,000	,002
		Sig. (2-tailed)	.	,980
		N	110	110
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,002	1,000
		Sig. (2-tailed)	,980	.
		N	110	110

Lampiran 19 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,781	2,78332

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

b. Dependent Variable: TOTAL_Y