

***WORK-LIFE BALANCE* DITINJAU DARI *GENDER*
DI KALANGAN PEGAWAI BADAN PERTANAHAN
NASIONAL KOTA BEKASI**

Skripsi

Oleh:

**TAZQIYA ANNISA FITRI
201910515227**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : *Work-Life Balance* Ditinjau Dari *Gender* Di Kalangan
Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi
Nama Mahasiswa : Tazqiya Annisa Fitri
Nomer Pokok Mahasiswa : 201910515227
Program Studi/Fakultas : Psikologi/Psikologi
Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 18 Juli 2023

Jakarta, 28 Juli 2023
MENYETUJUI,

Pembimbing I

Pembimbing II



Mira Sekar Arumi, M.Psi., Psikolog
NIDN. 0317128504



Sandra Adetya Syarif, M.Psi., Psikolog
NIDN. 0313128901

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : *Work-Life Balance* Ditinjau Dari Gender Di Kalangan
Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi

Nama Mahasiswa : Tazqiya Annisa Fitri

Nomer Pokok Mahasiswa : 201910515227

Program Studi/Fakultas : Psikologi/Psikologi

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 18 Juli 2023

Jakarta, 28 Juli 2023
MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Prof. Drs. Adi Fahrudin, S.Psi.,M.Soc.,Sc.,Ph.D
NIDN. 0012016608

Penguji I : Mira Sekar Arumi, M.Psi.,Psikolog
NIDN. 0317128504

Penguji II : Sandra Adetya Syarif, M.Psi.,Psikolog
NIDN. 0313128901

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi Psikologi

Dekan Fakultas Psikologi


Yulia Fitriani, S.Psi.,M.A
NIDN. 0314078503


Prof. Dede Rahmat Hidayat, M.Psi.,Ph.D
NIDN. 0026047110

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Skripsi yang berjudul "*Work-Life Balance Ditinjau Dari Gender Di Kalangan Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi*" ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui Internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 28 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Tazqiya Annisa Fitri

201910515227

ABSTRAK

Tazqiya Annisa Fitri. 201910515227. *Work-Life Balance* Ditinjau Dari Gender Di Kalangan Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui perbedaan *work-life balance* berdasarkan *gender* pada pegawai lembaga pemerintahan di Kota Bekasi. Metode yang digunakan adalah penelitian desain deskriptif sederhana dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dalam mengetahui perbedaan *work-life balance* ditinjau berdasarkan *gender*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 122 sampel dengan teknik pengambilan quota sampling. Hasil penelitian menggunakan *Mann-Whitney Test* dengan sig $0,575 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara *work-life balance* laki-laki dan perempuan. Dalam penelitian ini juga terdapat uji beda menggunakan uji *kruskal-wallis test* dilakukan untuk mengukur perbedaan antara tingkat pendidikan, usia dan masa kerja. Dengan hasil hitung yang diperoleh tingkat pendidikan yaitu sebesar 0,247 dan masa kerja sebesar 0,007 yang artinya lebih besar dari 0,005 maka sebagaimana pengambilan keputusan dalam uji beda *kruskal-wallis* bahwa dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan. Akan tetapi pada penelitian uji beda *kruskal-wallis* pada usia memiliki hasil signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,005. Maka sebagaimana pengambilan keputusan dapat disimpulkan ada perbedaan antara usia dengan *work-life balance*.

Hasil kategorisasi sebagian besar responden memiliki *work-life balance* dengan kategori tinggi sehingga bisa dikatakan bahwa subjek memiliki *work-life balance* yang baik dalam kegiatan di rumah maupun di instansi tempat bekerja, sehingga dapat mengetahui antara apa yang dibutuhkan dan apa yang diinginkannya. Hal ini terjadi dikarenakan instansi telah memenuhi *work-life balance* pegawai dengan kebijakan *work from anywhere* (WFA). Kesepakatan terbaik antara pegawai dan instansi dalam hal fleksibilitas waktu kerja. Sebuah konsep kerja hibrida kerja dari rumah (*work from home*) dan kerja dari kantor (*work from office*) bermula selama masa pandemi *Covid-19* yang terus menjadi pilihan hingga kini, dengan skema memberikan keleluasaan untuk pegawainya.

Kata Kunci : *Work-life balance, Gender*

ABSTRACT

Tazqiya Annisa Fitri. 201910515227. *Work-Life Balance Viewed From Gender In Bekasi City National Land Agency Employees.*

This research was conducted with the aim of knowing the differences in work-life balance based on gender in government agency employees in Bekasi City. The method used is a simple descriptive design research using a quantitative approach to find out differences in work-life balance in terms of gender. The samples in this study were 122 samples using quota sampling technique. The results of the study using the Mann-Whitney Test with $sig\ 0.575 > 0.05$ showed that there was no significant difference between the work-life balance of men and women. In this study there was also a differential test using the Kruskal-Wallis test to measure differences between levels of education, age and years of service. With the calculated results obtained the level of education is equal to 0.247 and tenure is equal to 0.007 which means greater than 0.005, as the decision making in the Kruskal-Wallis different test that it can be concluded that there is no difference. However, in the Kruskal-Wallis different test study at age it had a significant result of 0.000, which means it is smaller than 0.005. So as decision making can be concluded there is a difference between age and work-life balance.

The results of the categorization of the majority of respondents have a work-life balance in the high category so that it can be said that the subject has a good work-life balance in activities at home or in the institution where he works, so he can know between what is needed and what he wants. This happens because the agency has fulfilled the employee work-life balance with the work from anywhere (WFA) policy. The best agreement between employees and agencies in terms of working time flexibility. A hybrid work concept, work from home and work from the office, started during the Covid-19 pandemic, which continues to be an option today, with a scheme to provide flexibility for employees.

Keywords: *Work-life balance, Gender*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Work-Life Balance Ditinjau Dari Gender Di Kalangan Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bekasi”. Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Program Studi Psikologi. Penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik berkat dukungan dan doa dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Irjen Pol.(Purn) Dr. Drs. Bambang Karsono, S.H., M.M. Selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Bapak Prof. Dede Rahmat Hidayat, M.Psi.,Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
3. Ibu Yulia Fitriani, S.Psi.,M.A. Selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Ibu Mira Sekar Arumi, M.Psi.,Psikolog Selaku Pembimbing Pertama dalam penyusunan skripsi yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dengan sangat baik sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
5. Ibu Sandra Adetya Syarif, M.Psi.,Psikolog Selaku Pembimbing Kedua dalam penyusunan skripsi yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dengan sangat baik sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
6. Teruntuk kedua orang tua saya, yakni bapak Yusuf Saputro yang hingga detik ini terus berjuang memberikan yang terbaik untuk putrinya, baik secara materi maupun dukungan moral. Kemudian sosok ibu yaitu almarhumah mama Sumarni yang telah melahirkan dan mendidik saya dengan penuh kasih sayang dan perjuangan yang luar biasa.

Jakarta, 28 Juli 2023

Tazqiya Annisa Fitri

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 <i>Work-Life Balance</i>	9
2.1.1 Definisi <i>Work-Life Balance</i>	9
2.1.2 Aspek <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.3 Faktor-Faktor <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.4 Strategi Menciptakan <i>Work-Life Balance</i>	12

2.1.5 Alat Ukur <i>Work-Life Balance</i>	13
2.2 <i>Work-Life Balance</i> Ditinjau Dari <i>Gender</i>	13
2.3 Hipotesis Penelitian	15
2.4 Kerangka Berfikir Penelitian	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Tipe Penelitian.....	16
3.2 Identifikasi Variabel	16
3.3 Definisi Operasional Variabel	17
3.3.1 <i>Work-Life Balance</i>	17
3.3.2 <i>Gender</i>	17
3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	17
3.4.1 Populasi Penelitian.....	17
3.4.2 Sampel	18
3.5 Teknik Pengumpulan Data	18
3.5.1 Instrumen Penelitian	19
3.5.2 Skala <i>Work-Life Balance</i>	20
3.5.3 Validitas Dan Reliabilitas	20
3.6 Analisis Data	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	23
4.1 Profil Responden Penelitian	23
4.2 Pelaksanaan Penelitian	24
4.2.1 Persiapan Penelitian.....	24
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian.....	24
4.2.3 validitas reliabilitas alat ukur penelitian	25
4.3 Hasil Penelitian.....	26

4.3.1 Hasil Deskriptif.....	26
4.3.2 Uji Asumsi Penelitian	27
4.3.3 Kategorisasi Penelitian	28
4.3.4 Kategori Subjek Penelitian Terhadap Aspek <i>Work-Life Balance</i>	29
4.3.5 Uji Hipotesis	34
4.3.6 Uji Beda Berdasarkan Faktor Demografis.....	35
4.4 Diskusi Dan Pembahasan	37
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	40
5.1 Kesimpulan.....	40
5.2 Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	41

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Rentang Skor Skala Likert	19
Tabel 3.2 Blueprint Skala Work-Life Balance.....	20
Tabel 3.3 Klasifikasi Skor Reliabilitas	21
Tabel 4.1 Profil Responden Penelitian.....	23
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Skala Work-Life Balance.....	25
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Skala Work-Life Balance	26
Tabel 4.4 Uji Statistik Deskriptif	26
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Aspek Work-Life Balance Terhadap Gender	27
Tabel 4.6 Uji Asumsi Penelitian	27
Tabel 4.7 Kategorisasi Work-Life Balance.....	29
Tabel 4.8 Kategori Work-Life Balance Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.9 Kategori Item Work-Life Balance Berdasarkan Jenis Kelamin.....	30
Tabel 4.10 Uji Beda Mann-Whitney Work-Life Balance Dengan Gender.....	34
Tabel 4.11 Uji Beda Aspek Work-Life Balance Dengan Gender	34
Tabel 4.12 Uji Beda Mann-Whitney Jabatan Dengan Work-Life Balance	35
Tabel 4.13 Uji Beda Kruskal-Wallis Tingkat Pendidikan Dengan Work-Life Balance.....	36
Tabel 4.14 Uji Beda Kruskal-Wallis Usia Dengan Work-Life Balance	36
Tabel 4.15 Uji Beda Kruskal-Wallis Masa Kerja Dengan Work-Life Balance	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	15
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	44
Lampiran 2 Skala Adaptasi Work-Life Balance	45
Lampiran 3 Penyebaran Pengambilan Data Penelitian	47
Lampiran 4 Surat Hasil Pengambilan Data.....	48
Lampiran 5 Screenshot Google Form Kuesioner.....	49
Lampiran 6 Uji Validitas Skala Work-Life Balance	50
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Skala Work-Life Balance	51
Lampiran 8 Uji Statistik Deskriptif.....	52
Lampiran 9 Uji Asumsi Dasar.....	52
Lampiran 10 Uji Kategorisasi	53
Lampiran 11 Uji Beda Mann-Whitney	54
Lampiran 12 Hasil Uji Beda Kruskal-Wallis	56
Lampiran 13 Kategori Work-Life Balance Berdasarkan Gender	57
Lampiran 14 Hasil Cek Plagiasi.....	63