

## Work Life Balance Psychometric: A New WLB Scale for ASN Employees

Malinda Wijaya<sup>1</sup>, Jenny Tienieke Mutiara Corry Carolina Manurung<sup>2</sup>, Amalia Rizki Wahyuni<sup>3</sup>, Zainun Mu'tadin<sup>4</sup>, Yana Mahdiana<sup>5</sup>

Universitas Persada Indonesia YAI<sup>1,2,3,4</sup>

STISIPOL Candradimuka<sup>5</sup>

Corresponding email: [Malinda.2465290065@upi-yai.ac.id](mailto:Malinda.2465290065@upi-yai.ac.id)

### ARTICLE INFO

#### Article History

Submission: 23-02-2026

Review: 27-02-2026

Revised: 02-03-2026

Accepted: 03-03-2026

Published: 16-03-2026

#### Kata kunci

Work Life Balance

Pengembangan Instrumen

Aparatur Sipil Negara

SDM

### ABSTRAK

*Work Life Balance* (WLB) merupakan isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menghadapi tuntutan kerja birokratis dan keterbatasan fleksibilitas peran. Penelitian ini bertujuan mengembangkan dan memvalidasi alat ukur *Work Life Balance* yang sesuai dengan karakteristik ASN di Indonesia. Konstruk WLB mengacu pada model empat dimensi dari Fisher et al. (2009), yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Penelitian menggunakan desain *instrument development and validation study* dengan dua tahap pengambilan data, yaitu uji coba (N = 30) dan pasca uji coba (N = 377). Validitas isi diuji melalui *expert judgment* (N = 5) menggunakan Aiken's V dengan nilai 0,80–1,00. Analisis item menunjukkan korelasi positif signifikan ( $p < 0,001$ ) dan *item-rest correlation*  $> 0,30$ , dengan reliabilitas tinggi ( $\alpha = 0,852–0,963$ ;  $\omega = 0,865–0,963$ ). Hasil *Exploratory Factor Analysis* (KMO = 0,829;  $p < 0,001$ ) menunjukkan satu faktor utama yang menjelaskan 62% varians total. *Confirmatory Factor Analysis* mendukung model unidimensional (CFI = 0,922; TLI = 0,905; GFI = 0,973). Instrumen ini valid dan reliabel untuk mengukur WLB pada ASN di Indonesia.

### Pendahuluan

Suatu organisasi atau perusahaan berdiri berlandaskan pada tujuan, dimana dalam proses mencapai tujuan tersebut karyawan sebagai SDM merupakan tokoh sentral dalam organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Isa et al., 2024). Tanpa adanya SDM yang mumpuni, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Selaras dengan Rahmalia et al., (2025) bahwa SDM merupakan pilar fundamental bagi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk senantiasa menjaga para karyawannya sebagai asset dalam perusahaan.

Perusahaan saat ini dihadapkan pada tekanan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung *Work Life Balance* karyawan mereka (Nawano et al., 2024). Dimana saat ini, kebijakan *Work Life Balance* menjadi salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi (Zunaidah et al., 2021).

Pada dasarnya, kebijakan *Work Life Balance* merupakan kebijakan yang dapat memberikan efek positif, baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Hal ini didukung oleh Wicaksana et al., (2020) yang menyebutkan bahwa Perusahaan yang mampu dalam menciptakan serta mengelola *Work Life Balance* merupakan bentuk dari strategi simbiosis mutualisme antara perusahaan dan karyawan.

Fenomena kebutuhan akan *Work Life Balance* ini pun relevan dengan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Hasibuan & Firmansyah (2023) penting untuk menerapkan *Work Life Balance* pada ASN sebagai pegawai yang mengabdikan diri pada negara untuk melayani masyarakat. Dimana *Work Life Balance* dalam instansi pemerintah saat ini masih belum seimbang. Hal ini didukung oleh jurnal penelitian dari Mundung et al., (2022) yang menyebutkan bahwa kondisi *Work Life Balance* di lingkungan instansi Kementerian Agama saat ini masih tidak seimbang. Fenomena *Work Life Balance* pada instansi pemerintah pun juga didukung oleh penelitian dari Noviani (2021), bahkan fenomena *Work Life Balance* ini pun relevan pada instansi pemerintah daerah. Dimana menurut Fadhlhi et al., (2024) pada pegawai kantor Walikota Pekanbaru menunjukkan bahwa *Work Life Balance* adalah faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas serta loyalitas pegawai pemerintah daerah.

Dalam konteks ASN, isu *work life balance* semakin relevan karena kultur birokrasi yang cenderung rigid tanpa fleksibilitas besar. Selaras dengan hasil wawancara pada beberapa karyawan ASN dengan inisial (A) & (S) yang bertugas di salah satu Kementerian di Jakarta Pusat, dimana menurutnya ASN memiliki beban kerja yang tinggi, disusul dengan tuntutan administratif yang kompleks sehingga mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Padahal menurut penelitian dari (Wicaksana et al., 2020), *Work Life Balance* dapat memberikan motivasi, semangat, dorongan positif dalam melakukan aktivitas serta mengontrol kualitas kehidupan pribadi seperti hubungan, keluarga, finansial dan pencapaian lainnya dalam peningkatan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Jika instansi tidak mempertimbangkan pengelolaan *work life balance* untuk karyawannya maka perilaku kerja mereka akan menurun (Hidayatullah & Aprilyani, 2025).

Merujuk pada *Human Capital Theory*, ketika energi dan waktu terkuras dalam satu peran, tidak akan ada cukup energi dan waktu untuk melakukan aktivitas dalam peran yang lain. Oleh karena itu, perlu ada upaya yang kuat dalam membangun dan memelihara perkembangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan (Krisdayanti & Lianto, 2023). Menurut hasil penelitian dari Dayal (2024) menunjukkan bahwa dalam dunia kerja saat ini, mencapai *Work Life Balance* sangatlah penting agar urusan professional dan tanggung jawab pribadi dapat dikelola dengan baik.

*Work Life Balance* menurut Fisher (2001) didefinisikan sebagai ketegangan antara tuntutan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, dimana sebagai stresor pekerjaan hal ini disebabkan hilangnya sumber daya waktu dan energi serta kurangnya pencapaian tujuan. Sedangkan *Work Life Balance* menurut Agha et al., (2017) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengintegrasikan urusan kerja dan keluarga secara seimbang, sehingga kinerja di kedua bidang tersebut tidak terganggu. Relevan dengan Fadhli et al., (2024) bahwa *Work Life Balance* adalah faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas hingga loyalitas pegawai pemerintahan. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan individu dalam mengintegrasikan ketidakseimbangan antara tuntutan dalam kehidupan pekerjaan dan tuntutan dalam kehidupan pribadi, dimana ketika individu dapat menyeimbangkan kedua peran ini maka dapat meningkatkan produktivitas hingga loyalitas terhadap organisasi.

*Work Life Balance* menurut Fisher et al., (2009) terdiri dari empat dimensi. Dimana terdapat dua dimensi yang bersifat positif dan dua lainnya bersifat negatif, antara lain:

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

Dimensi WIPL ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kehidupan pribadi individu. Contohnya seperti, pekerjaan membuat individu merasa kesulitan dalam mengatur waktu kehidupannya.

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

Dimensi PLIW ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat memberi pengaruh negatif kepada kehidupannya. Contohnya seperti, ketika individu memiliki masalah dalam kehidupan personalnya yang membuat individu merasakan perasaan kurang menyenangkan dan hal tersebut berdampak seperti mengganggu konsentrasinya ketika bekerja.

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

Dimensi WEPL ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh positif pada kualitas kehidupan personal individu. Contohnya seperti, kemampuan yang didapatkan individu sewaktu bekerja memungkinkan individu tersebut untuk memanfaatkan kemampuan tersebut dalam kehidupan sehari-harinya.

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

Dimensi PLEW ini mengacu pada sejauh mana kehidupan personal seseorang dapat memberikan pengaruh positif terhadap performa individu dalam pekerjaannya. Contohnya, individu merasa kehidupannya menyenangkan dan hal tersebut membuat *mood* atau suasana hati individu dalam bekerja menjadi menyenangkan.

Dilatarbelakangi akan kebutuhan *Work Life Balance* sesuai penjabaran diatas, peneliti merasa perlu untuk mengembangkan alat ukur *Work Life Balance* yang disesuaikan untuk pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Dimana untuk pengembangan alat ukur *Work Life Balance* yang dibuat khusus bagi pegawai ASN di Indonesia hingga saat ini belum tersedia. Padahal karakteristik birokrasi, budaya kerja, serta tuntutan peran pada ASN

berbeda dengan sektor swasta. Dimana berdasarkan fenomena menunjukkan adanya kebutuhan *Work Life Balance* pada pegawai di Instansi ataupun Kementerian dalam Pemerintahan kita saat ini. Alat ukur ini diharapkan dapat menjadi asesmen awal sebelum adanya intervensi lain pada penelitian psikologi terhadap karyawan yang bekerja pada Instansi Pemerintahan dan dapat berkontribusi terhadap peningkatan SDM khususnya dalam lingkup pemerintahan di Indonesia.

## Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain *instrument development & validation study*, dimana peneliti akan mengkonstruksi alat ukur *Work Life Balance* merujuk pada empat dimensi WLB menurut (Fisher et al., 2009) dan menguji hasilnya secara statistik. Keempat dimensi tersebut terdiri dari *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Jumlah item pada masing-masing dimensi terdiri dari 3 item, dengan jumlah keseluruhan item skala WLB ini sejumlah 12 item.

Konstruksi skala WLB ini menggunakan skala Likert dengan menggunakan 4 point. Dimana dua dimensi WLB yaitu WIPL dan PLIW merujuk pada dimensi dengan item *unfavorable*. Sedangkan dua dimensi WLB lainnya yaitu, WEPL dan PLEW merujuk pada dimensi dengan item *favorable*. Bagi item nomor 1 hingga 6 yang tergolong *unfavorable*, skoring penilaian yaitu: Point 1 (Sangat Setuju), Point 2 (Setuju), Point 3 (Tidak Setuju) dan Point 4 (Sangat Tidak Setuju). Sedangkan bagi item 7 hingga 12 yang merupakan item *favorable*, skoring penilaian sebaliknya.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan *expert judgment* sebagai *content validity* sejumlah 5 orang yang terdiri dari dosen, praktisi psikolog PIO, HRD hingga Rekruter yang relevan dengan ranah Psikologi Industri Organisasi, dimana semua *expert judgement* memiliki latar belakang Pendidikan Psikologi. Hasil pengujian dari *expert judgment* kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis Aiken's V dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item memperoleh hasil *content validity* yang tinggi dengan kriteria  $>0,8$  validitas tinggi,  $>0,6$  validitas cukup dan  $<0,6$  validitas rendah.

Setelah pengujian *content validity*, peneliti lanjut melakukan *pilot study* atau pengambilan data uji coba (N=30) untuk menyeleksi item awal dengan responden yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengambilan data uji coba dilakukan secara daring menggunakan media *googleform* selama 5 hari. Hasil data uji coba tersebut dianalisis korelasi antar butir item, daya beda item, reliabilitas dan *construct validity* menggunakan analisis EFA.

Setelah data *pilot study* selesai dianalisis, peneliti melanjutkan pengambilan data penelitian dengan jumlah responden yang lebih besar (N=377). Pengambilan data penelitian pasca uji coba dilakukan secara daring menggunakan media *googleform* selama 38 hari dengan responden yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Setelah pengambilan data penelitian

rampung, peneliti menganalisis data pasca uji coba tersebut menggunakan teknis analisis CFA, AVE hingga *Composite Reliability*.

Teknik analisis CFA dilakukan untuk menguji dan membuktikan *construct validity* dari data yang sudah dikumpulkan serta mengkonfirmasi hasil analisis EFA sebelumnya. Teknik analisis AVE digunakan untuk menguji validitas konvergen dari alat ukur ini, serta *reliability* ulang (*composite reliability*) diujikan kembali untuk melihat perbedaan reliabilitas alat ukur antara data uji coba dan dan pasca uji coba. Pengujian data statistic menggunakan *software* JASP.

## Hasil dan Pembahasan

### 1.1 Hasil Validitas Isi (Expert Judgement)

Validitas isi dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis *Aiken's V* untuk melihat rentang validitas terhadap butir 1 hingga butir 12.

**Tabel 1: Hasil Analisis *Aiken's V***

Butir	V	Ket
Butir_01	0.8	Validitas_Tinggi
Butir_02	1	Validitas_Tinggi
Butir_03	0.866667	Validitas_Tinggi
Butir_04	1	Validitas_Tinggi
Butir_05	1	Validitas_Tinggi
Butir_06	0.866667	Validitas_Tinggi
Butir_07	0.933333	Validitas_Tinggi
Butir_08	1	Validitas_Tinggi
Butir_09	0.933333	Validitas_Tinggi
Butir_10	1	Validitas_Tinggi
Butir_11	1	Validitas_Tinggi
Butir_12	1	Validitas_Tinggi

Berdasarkan hasil penilaian *expert judgement* diatas menunjukkan nilai *Aiken's V* berada pada rentang 0,8–1, yang mengindikasikan seluruh item memenuhi kriteria validitas isi dan tergolong memiliki validitas yang tinggi. Secara metodologis, pendekatan ini merujuk pada prosedur yang dikembangkan oleh (Aiken, 1985), yang menekankan pentingnya kuantifikasi kesepakatan ahli terhadap relevansi item.

Validitas isi merupakan langkah awal dalam memastikan representasi domain konstruk sebelum memasuki tahap pengujian empiris (Haynes, Richard, & Kubany, 1995). Dalam pengembangan instrumen psikometri, validitas isi merupakan fondasi sebelum pengujian validitas konstruk dilakukan (DeVellis, 2017). Tanpa validitas isi yang memadai, pengujian faktor lanjutan berisiko mengonfirmasi struktur yang secara konseptual tidak komprehensif. Dengan demikian, hasil *Aiken's V* yang tinggi memperkuat dasar konseptual instrumen sebelum dilakukan EFA dan CFA.

## 1.2 Hasil Uji Coba Instrumen

### 1.2.1 Data Deskriptif Tahap Uji Coba

**Tabel 2: Analisis Data Deskriptif Uji Coba**

*Descriptive Statistics*

	Usia		Pendidikan_Terakhir	
	Pria	Wanita	Pria	Wanita
Valid	11	19	11	19
Missing	0	0	0	0
Mode	29	29	S1	S1
Minimum	29	18	SMA	D3
Maximum	> 50 tahun	> 50 tahun	S2	S2

Penelitian ini melibatkan 30 responden yang terdiri atas 11 responden pria dan 19 responden wanita. Seluruh data dinyatakan lengkap tanpa adanya data hilang (*missing value* = 0) pada seluruh variabel demografis yang dianalisis.

**Tabel 3: Hasil Distribusi Usia Responden Tahap Uji Coba**

*Frequencies for Usia*

Jenis_Kelamin	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	18 - 28 tahun	0	0.0	0.0	0.0
	29 - 39 tahun	6	54.5	54.5	54.5
	40 - 50 tahun	3	27.3	27.3	81.8
	> 50 tahun	2	18.2	18.2	100.0
	Missing		0	0.0	
	Total	11	100.0		
Wanita	18 - 28 tahun	5	26.3	26.3	26.3
	29 - 39 tahun	10	52.6	52.6	78.9
	40 - 50 tahun	3	15.8	15.8	94.7

*Frequencies for Usia*

Jenis_Kelamin	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	> 50 tahun	1	5.3	5.3	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	19	100.0		

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kelompok usia responden pria paling banyak berada pada rentang 29–39 tahun, yaitu sebanyak 6 orang (54,5%). Selanjutnya, responden pria pada rentang usia 40–50 tahun berjumlah 3 orang (27,3%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang (18,2%). Tidak terdapat responden pria pada rentang usia 18–28 tahun.

Pada kelompok responden wanita, mayoritas juga berada pada rentang usia 29–39 tahun, yaitu sebanyak 10 orang (52,6%). Responden wanita usia 18–28 tahun berjumlah 5 orang (26,3%), diikuti usia 40–50 tahun sebanyak 3 orang (15,8%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang (5,3%).

Secara umum, distribusi usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan pada tahap uji coba, baik pria maupun wanita, berada pada usia produktif menengah (29–39 tahun), yang mengindikasikan karakteristik sampel yang relatif matang secara usia.

**Tabel 4: Hasil Distribusi Pendidikan Terakhir Responden Tahap Uji Coba**

*Frequencies for Pendidikan\_Terakhir*

Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	SMA	1	9.1	9.1	9.1
	D3	0	0.0	0.0	9.1
	S1	8	72.7	72.7	81.8
	S2	2	18.2	18.2	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	11	100.0		
Wanita	SMA	0	0.0	0.0	0.0
	D3	1	5.3	5.3	5.3
	S1	17	89.5	89.5	94.7
	S2	1	5.3	5.3	100.0

*Frequencies for Pendidikan\_Terakhir*

Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Missing	0	0.0		
	Total	19	100.0		

Ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, responden pria didominasi oleh lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 8 orang (72,7%). Responden pria dengan pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 2 orang (18,2%), sedangkan lulusan SMA sebanyak 1 orang (9,1%). Tidak terdapat responden pria dengan pendidikan Diploma 3 (D3).

Sementara itu, responden wanita sebagian besar juga memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 17 orang (89,5%). Responden wanita dengan pendidikan D3 dan S2 masing-masing berjumlah 1 orang (5,3%), serta tidak terdapat responden wanita dengan pendidikan terakhir SMA.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden uji coba penelitian didominasi oleh individu dengan latar belakang pendidikan tinggi (S1 dan S2), sehingga dapat diasumsikan bahwa responden memiliki kapasitas akademik yang memadai dalam memahami instrumen penelitian yang digunakan.

### 1.2.2 Hasil Analisis Korelasi Antarbutir Instrumen Tahap Uji Coba

Hasil analisis korelasi Pearson pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) menunjukkan bahwa seluruh item memiliki hubungan yang positif dan signifikan satu sama lain serta dengan skor total konstruk. Korelasi antara Item 1 dan Item 2 sebesar  $r = 0,704$  ( $p < 0,001$ ), antara Item 1 dan Item 3 sebesar  $r = 0,792$  ( $p < 0,001$ ), serta antara Item 2 dan Item 3 sebesar  $r = 0,762$  ( $p < 0,001$ ). Selain itu, korelasi antara masing-masing item dengan skor total juga berada pada kategori kuat, yaitu Item 1 ( $r = 0,711$ ), Item 2 ( $r = 0,798$ ), dan Item 3 ( $r = 0,759$ ), seluruhnya signifikan pada taraf  $p < 0,001$ . Pola korelasi ini mengindikasikan bahwa ketiga item mengukur dimensi yang sama secara konsisten dan saling berkaitan secara substansial.

Berikutnya, hasil analisis korelasi Pearson pada dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) menunjukkan bahwa seluruh item memiliki hubungan yang positif dan signifikan baik antar item maupun dengan skor total. Korelasi antara Item 4 dan Item 5 sebesar  $r = 0,709$  ( $p < 0,001$ ), sedangkan korelasi Item 4 dengan Item 6 sebesar  $r = 0,785$  ( $p < 0,001$ ). Korelasi tertinggi antar item ditemukan antara Item 5 dan Item 6 dengan nilai  $r = 0,917$  ( $p < 0,001$ ). Selain itu, korelasi antara masing-masing item dengan skor total juga tergolong kuat, yaitu Item 4 ( $r = 0,813$ ), Item 5 ( $r = 0,881$ ), dan Item 6 ( $r = 0,881$ ), seluruhnya signifikan pada  $p < 0,001$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item saling berkaitan secara konsisten dan merepresentasikan dimensi yang sama secara memadai.

Diikuti dengan hasil analisis korelasi Pearson pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrumen memiliki hubungan yang positif dan signifikan satu sama lain. Item 7 berkorelasi kuat dengan Item 8 ( $r = 0,741$ ;  $p < 0,001$ ) dan berkorelasi sedang dengan Item 9 ( $r = 0,514$ ;  $p = 0,004$ ). Selanjutnya, Item 8 menunjukkan korelasi kuat dengan Item 9 ( $r = 0,714$ ;  $p < 0,001$ ). Korelasi antara masing-masing item dengan skor total juga berada pada kategori sedang hingga sangat kuat, yaitu Item 7 ( $r = 0,685$ ;  $p < 0,001$ ), Item 8 ( $r = 0,900$ ;  $p < 0,001$ ), dan Item 9 ( $r = 0,748$ ;  $p < 0,001$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh item secara konsisten mengukur dimensi yang sama dan memiliki keterkaitan internal yang memadai.

Pada dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item memiliki korelasi positif yang sangat kuat dan signifikan satu sama lain. Item 10 berkorelasi dengan Item 11 sebesar  $r = 0,911$  dan dengan Item 12 sebesar  $r = 0,902$  ( $p < 0,001$ ), sedangkan korelasi antara Item 11 dan Item 12 mencapai  $r = 0,874$  ( $p < 0,001$ ). Selain itu, korelasi masing-masing item terhadap skor total juga tergolong kuat, yaitu Item 10 ( $r = 0,798$ ), Item 11 ( $r = 0,849$ ), dan Item 12 ( $r = 0,791$ ), seluruhnya signifikan pada  $p < 0,001$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga item mengukur dimensi yang sama dan memiliki konsistensi hubungan yang tinggi dalam skala.

### 1.2.3 Hasil Analisis Daya Beda Item Tahap Uji Coba

Daya beda item dievaluasi melalui nilai *item-rest correlation*, yang menunjukkan sejauh mana setiap item mampu membedakan responden berdasarkan tingkat konstruk yang diukur. Hasil analisis pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai *item-rest correlation* yang tinggi, yaitu Item 1 sebesar 0,803 (CI 95%: 0,622–0,902), Item 2 sebesar 0,774 (CI 95%: 0,573–0,887), dan Item 3 sebesar 0,843 (CI 95%: 0,693–0,923). Nilai-nilai tersebut melampaui kriteria minimal daya beda yang baik ( $\geq 0,30$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item memiliki kemampuan diskriminatif yang sangat baik dalam membedakan responden dengan tingkat konstruk yang berbeda.

Berikutnya, daya beda item pada dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) yang ditinjau melalui korelasi item-total (*item-rest correlation*) menunjukkan bahwa seluruh item memiliki kemampuan diskriminasi yang tinggi. Item 4 memiliki koefisien korelasi item-total sebesar 0,762 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,520 hingga 0,901. Item 5 menunjukkan nilai korelasi item-total sebesar 0,858 (95% CI: 0,696–0,948), sedangkan Item 6 memiliki nilai tertinggi sebesar 0,919 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,829 hingga 0,965. Nilai-nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum yang direkomendasikan ( $\geq 0,30$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item mampu membedakan responden secara baik berdasarkan tingkat konstruk yang diukur.

Selanjutnya pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), daya beda item dievaluasi melalui nilai *item-rest correlation* yang menunjukkan kemampuan setiap item dalam membedakan responden berdasarkan tingkat konstruk yang diukur. Hasil analisis menunjukkan bahwa Item 7 memiliki korelasi item-total sebesar 0,680 (CI 95%: 0,258–0,850), Item 8 sebesar 0,836 (CI 95%: 0,585–0,931), dan Item 9 sebesar 0,658 (CI 95%: 0,331–0,816). Seluruh nilai korelasi item-total berada di atas kriteria minimum yang direkomendasikan ( $r > 0,30$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item memiliki daya beda yang baik dan berkontribusi secara signifikan terhadap pengukuran konstruk secara keseluruhan.

Pada dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), daya beda yang ditunjukkan melalui *item-rest correlation* memperlihatkan nilai yang sangat tinggi pada setiap item, yaitu 0,937 untuk Item 10, 0,915 untuk Item 11, dan 0,908 untuk Item 12, dengan rentang *confidence interval* yang tetap berada pada kategori kuat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap item mampu membedakan responden dengan tingkat konstruk tinggi dan rendah secara efektif, sehingga seluruh item dapat dikategorikan memiliki kualitas diskriminatif yang sangat baik dan layak dipertahankan dalam instrument.

Menurut (Nunnally & Bernstein, 1994), korelasi item-total  $\geq 0,30$  menunjukkan daya diskriminasi yang baik, sedangkan nilai di atas 0,50 mengindikasikan kualitas item yang sangat baik. Dalam penelitian ini, sebagian besar item memiliki korelasi di atas 0,70, bahkan mencapai 0,93 pada beberapa item. Hal ini menunjukkan homogenitas konstruk yang tinggi. Secara teoretis, homogenitas tersebut mendukung asumsi bahwa WLB merupakan konstruk dengan keterkaitan internal yang kuat antar komponennya, sebagaimana dijelaskan oleh (Greenhaus & Beutell, 1985) dalam konsep interaksi kerja–kehidupan pribadi.

#### 1.2.4 Hasil Analisis Reliabilitas Tahap Uji Coba

Reliabilitas skala diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) dan McDonald's Omega ( $\omega$ ) untuk mengonfirmasi konsistensi internal instrumen. Hasil analisis pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) menunjukkan nilai  $\alpha$  sebesar 0,893 (CI 95%: 0,835–0,951) dan nilai  $\omega$  sebesar 0,906 (CI 95%: 0,847–0,965). Kedua koefisien tersebut berada di atas batas penerimaan umum ( $\geq 0,70$ ), yang mengindikasikan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, skala pada dimensi WIPL ini dapat dinyatakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan layak digunakan dalam pengukuran konstruk penelitian.

Berikutnya uji reliabilitas internal pada dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Koefisien reliabilitas McDonald's Omega ( $\omega$ ) diperoleh sebesar 0,927 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,838 hingga 0,973, sedangkan koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,924 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,821 hingga 0,972. Kedua nilai koefisien tersebut melampaui kriteria reliabilitas yang umum

digunakan ( $\geq 0,70$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pada dimensi PLIW ini reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), reliabilitas internal instrumen juga dianalisis menggunakan koefisien Omega ( $\omega$ ) dan Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Hasil menunjukkan nilai  $\omega$  sebesar 0,865 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,723 hingga 0,933, serta nilai  $\alpha$  sebesar 0,852 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,605 hingga 0,920. Kedua koefisien tersebut berada di atas batas minimal reliabilitas yang direkomendasikan ( $\geq 0,70$ ), yang menandakan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang tinggi dan reliabel untuk digunakan dalam pengukuran konstruk penelitian.

Sedangkan pada dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), pengujian reliabilitas menunjukkan koefisien omega ( $\omega$ ) sebesar 0,963 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,939 hingga 0,986, serta koefisien alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,963 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,914 hingga 1,011. Nilai reliabilitas yang jauh di atas batas umum 0,70 menandakan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, skala dapat dianggap sangat reliabel untuk mengukur konstruk yang diteliti dan menghasilkan data yang stabil serta dapat dipercaya.

Menurut (Hair et al., 2019), nilai reliabilitas  $\geq 0,70$  dianggap memadai,  $\geq 0,80$  baik, dan  $\geq 0,90$  sangat baik. Dengan demikian, instrumen ini memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi. Nilai omega yang lebih tinggi daripada alpha menunjukkan bahwa estimasi reliabilitas berbasis model faktor lebih akurat, sebagaimana direkomendasikan oleh (Dunn et al., 2014). Reliabilitas yang sangat tinggi juga mengindikasikan bahwa varians error relatif kecil dan sebagian besar varians item dijelaskan oleh konstruk laten.

### 1.2.5 Hasil Analisis EFA (*Exploratory Factor Analysis*) Tahap Uji Coba

**Tabel 5: Analisis Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)**

*Kaiser-Meyer-Olkin Test*

	MSA
Overall MSA	0.829
Item 1	0.824
Item 10	0.824
Item 11	0.824
Item 12	0.846
Item 2	0.850
Item 3	0.788
Item 4	0.835

*Kaiser-Meyer-Olkin Test*

	MSA
Item 5	0.775
Item 6	0.797
Item 7	0.742
Item 8	0.944
Item 9	0.902

Kelayakan data untuk dilakukan analisis faktor ditunjukkan melalui nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO)/MSA sebesar 0,829 yang termasuk dalam kategori baik (meritorious). Dimana menurut (Kaiser, 1974), nilai KMO > 0,80 menunjukkan kelayakan analisis faktor yang baik, sehingga matriks korelasi dinilai memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Nilai MSA tiap item juga berada di atas 0,70 (0,742–0,944), yang mengindikasikan bahwa seluruh item layak dipertahankan dalam model faktor.

**Tabel 6: Analisis *Bartlett's Test of Sphericity****Bartlett's Test*

X <sup>2</sup>	df	P
374.017	66.000	< .001

Selanjutnya, hasil *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan nilai  $\chi^2 = 374,017$  dengan df = 66 dan p < 0,001. Hasil ini menandakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antar item, sehingga struktur faktor dapat dibentuk dan analisis faktor dinilai sesuai untuk digunakan.

**Tabel 7: Analisis *Factor Characteristics****Factor Characteristics*

	Unrotated solution			Rotated solution		
	Eigenvalue	Proportion var.	Cumulative	Sum Sq. Loadings	Proportion var.	Cumulative
Factor 1	7.442	0.620	0.620	7.442	0.620	0.620

Hasil ekstraksi faktor memperlihatkan bahwa hanya terdapat satu faktor utama dengan eigenvalue sebesar 7,442 yang mampu menjelaskan 62,0% varians total. Persentase ini tergolong tinggi dan menunjukkan bahwa sebagian besar variabilitas konstruk dapat direpresentasikan oleh satu dimensi laten.

**Tabel 8: Analisis *Factor Loadings***

*Factor Loadings*

	Factor 1	Uniqueness
Item 8	0.916	0.161
Item 5	0.879	0.227
Item 6	0.877	0.232
Item 11	0.869	0.246
Item 10	0.812	0.341
Item 12	0.798	0.364
Item 4	0.783	0.387
Item 2	0.747	0.442
Item 9	0.735	0.459
Item 3	0.678	0.540
Item 7	0.675	0.545
Item 1	0.621	0.615

Ditinjau dari *factor loadings*, seluruh item memiliki nilai muatan faktor di atas 0,60 (0,621–0,916). Item 8 memiliki loading tertinggi (0,916) dengan nilai uniqueness 0,161, yang menunjukkan kontribusi sangat kuat terhadap faktor. Sebaliknya, Item 1 memiliki loading terendah (0,621) dengan uniqueness 0,615, tetapi masih berada dalam batas penerimaan sehingga tetap dapat dipertahankan. Secara umum, nilai uniqueness yang relatif rendah pada sebagian besar item mengindikasikan bahwa varians item lebih banyak dijelaskan oleh faktor bersama daripada oleh varians spesifik.

**Tabel 9: Analisis *Chi-Square* model**

*Chi-Squared Test*

	Value	df	p
Model	145.967	54	< .001

Uji *chi-square* model juga menunjukkan hasil signifikan ( $\chi^2 = 145,967$ ;  $df = 54$ ;  $p < 0,001$ ), yang memperkuat bahwa model faktor yang terbentuk memiliki kecocokan yang memadai dengan data empiris.

Hasil *Exploratory Factor Analysis* pada data uji coba ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki struktur unidimensional dengan kualitas item yang baik. Seluruh item memenuhi kriteria kelayakan analisis faktor, memiliki loading yang kuat, serta mampu menjelaskan proporsi varians yang besar. Temuan unidimensionalitas ini juga

selaras dengan pendekatan keseimbangan global yang dipopulerkan oleh (Clark, 2000), yang memandang keseimbangan sebagai pengalaman menyeluruh, bukan sekadar agregasi domain terpisah.

Dengan demikian, instrumen dapat dinyatakan memiliki validitas konstruk awal yang memadai dan layak untuk digunakan pada penelitian lanjutan atau tahap konfirmasi (*Confirmatory Factor Analysis*).

### 1.3 Hasil Analisis Instrumen Penelitian

#### 1.3.1 Data Deskriptif Penelitian

**Tabel 10: Analisis Data Deskriptif Penelitian**

*Descriptive Statistics*

	Usia		Pendidikan_Terakhir	
	Pria	Wanita	Pria	Wanita
Valid	102	275	102	275
Missing	0	0	0	0
Mode	29	29	S1	D3
Minimum	18	18	SMA	SMA
Maximum	> 50 tahun	> 50 tahun	S3	S3

Penelitian ini melibatkan 377 responden yang terdiri atas 102 responden pria dan 275 responden wanita. Seluruh data dinyatakan lengkap tanpa adanya data hilang (*missing value* = 0) pada seluruh variabel demografis yang dianalisis.

**Tabel 11: Hasil Distribusi Usia Responden Penelitian**

*Frequencies for Usia*

Jenis_Kelamin	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	18 - 28 tahun	9	8.8	8.8	8.8
	29 - 39 tahun	53	52.0	52.0	60.8
	40 - 50 tahun	26	25.5	25.5	86.3
	> 50 tahun	14	13.7	13.7	100.0
	Missing		0	0.0	
	Total	102	100.0		

*Frequencies for Usia*

Jenis_Kelamin	Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Wanita	18 - 28 tahun	90	32.7	32.7	32.7
	29 - 39 tahun	141	51.3	51.3	84.0
	40 - 50 tahun	31	11.3	11.3	95.3
	> 50 tahun	13	4.7	4.7	100.0
	Missing	0	0.0		
Total		275	100.0		

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, kelompok usia responden pria paling banyak berada pada rentang 29–39 tahun, yaitu sebanyak 53 orang (53,0%). Selanjutnya, responden pria pada rentang usia 40–50 tahun berjumlah 26 orang (25,5%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 14 orang (13,7%). Sedangkan jumlah responden pria paling rendah pada rentang usia 18–28 tahun sebanyak 9 orang (8,8%).

Pada kelompok responden wanita, mayoritas juga berada pada rentang usia 29–39 tahun, yaitu sebanyak 141 orang (51,3%). Responden wanita usia 18–28 tahun berjumlah 90 orang (32,7%), diikuti usia 40–50 tahun sebanyak 31 orang (11,3%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 13 orang (4,7%).

Secara umum, distribusi usia responden penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan pasca uji coba, baik pria maupun wanita, berada pada usia produktif menengah (29–39 tahun), yang mengindikasikan karakteristik sampel yang relatif matang secara usia.

**Tabel 12: Hasil Distribusi Pendidikan Terakhir Responden Penelitian**

*Frequencies for Pendidikan\_Terakhir*

Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	SMA	19	18.6	18.6	18.6
	D3	22	21.6	21.6	40.2
	D4	0	0.0	0.0	40.2
	Profesi	13	12.7	12.7	52.9

*Frequencies for Pendidikan\_Terakhir*

Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	S1	38	37.3	37.3	90.2
	S2	9	8.8	8.8	99.0
	S3	1	1.0	1.0	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	102	100.0		
Wanita	SMA	6	2.2	2.2	2.2
	D3	129	46.9	46.9	49.1
	D4	16	5.8	5.8	54.9
	Profesi	44	16.0	16.0	70.9
	S1	71	25.8	25.8	96.7
	S2	8	2.9	2.9	99.6
	S3	1	0.4	0.4	100.0
	Missing	0	0.0		
	Total	275	100.0		

Ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, responden pria didominasi oleh lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 38 orang (37,3%). Disusul dengan lulusan D3 sebanyak 22 orang (21,6%), lulusan SMA sebanyak 19 orang (18,6%), responden pria lulusan profesi sebanyak 13 orang (12,7%). Responden pria dengan pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 9 orang (8,8%), sedangkan lulusan S3 sebanyak 1 orang (1,0%). Tidak terdapat responden pria dengan pendidikan Diploma 4 (D4).

Sementara itu, responden wanita sebagian besar memiliki pendidikan terakhir Diploma 3 (D3), yaitu sebanyak 129 orang (46,9%). Disusul dengan lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 71 orang (25,8%), lulusan profesi sebanyak 44 orang (16,0%), lulusan Diploma 4 (D4) sebanyak 16 orang (5,8%). Sedangkan lulusan S2 sebanyak 8 orang (2,9%), diikuti lulusan SMA sebanyak 6 orang (2,2%). Urutan terakhir yaitu lulusan S3 yaitu 1 orang (0,4%).

Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden penelitian didominasi oleh individu dengan latar belakang pendidikan tinggi (D3, S1 dan Profesi), sehingga dapat diasumsikan bahwa responden memiliki kapasitas akademik yang memadai dalam memahami instrumen penelitian yang digunakan.

### 1.3.2 Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Uji kelayakan data menunjukkan hasil yang sangat baik. Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) sebesar 0.930 mengindikasikan bahwa 93% varians antar item merupakan varians bersama (*common variance*), sehingga data sangat layak untuk dianalisis menggunakan pendekatan faktor. Nilai MSA pada masing-masing indikator berkisar antara 0.893 hingga 0.951, yang seluruhnya berada pada kategori sangat memadai. Selain itu, *Bartlett's Test of Sphericity* menghasilkan  $\chi^2(66) = 4321$  dengan  $p < .001$ , yang menunjukkan bahwa matriks korelasi berbeda secara signifikan dari matriks identitas, sehingga terdapat korelasi yang cukup antar item untuk dilakukan analisis faktor.

**Tabel 13: Analisis Model fit**

*Fit indices*

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.922
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.905
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.905
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.917
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.793
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.899
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.922
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.922
Goodness of fit index (GFI)	0.973

Berdasarkan indeks incremental fit, model menunjukkan kecocokan yang relatif baik. Nilai Comparative Fit Index (CFI) sebesar 0.922 mengindikasikan bahwa model mampu meningkatkan kecocokan sebesar 92.2% dibandingkan model independen. Tucker-Lewis Index (TLI) sebesar 0.905 dan Bentler-Bonett Non-Normed Fit Index (NNFI) sebesar 0.905 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan kompleksitas model, struktur satu faktor masih berada dalam kategori fit yang baik. Nilai Normed Fit Index (NFI) sebesar 0.917, Incremental Fit Index (IFI) sebesar 0.922, serta Relative Noncentrality Index (RNI) sebesar 0.922 semakin memperkuat bahwa secara komparatif model memiliki kecocokan yang memadai. Relative Fit Index (RFI) sebesar 0.899 berada sedikit di bawah batas ideal 0.90 sehingga tergolong marginal. Sementara itu, Parsimony Normed Fit Index (PNFI) sebesar 0.793 menunjukkan bahwa model tetap memiliki kecocokan yang cukup baik dengan mempertimbangkan prinsip parsimoni. Disusul dengan *Goodness of Fit Index* (GFI) menunjukkan nilai

sangat tinggi yaitu 0.973, dan mengindikasikan bahwa 97.3% varians-kovarians dapat dijelaskan oleh model.

Menurut Hu & Bentler (1999), nilai CFI dan TLI  $\geq 0,90$  menunjukkan model fit yang baik. Nilai GFI yang sangat tinggi (0,973) memperkuat bahwa struktur satu faktor mampu merepresentasikan kovarians data secara optimal.

**Tabel 14: Factor Loadings**

*Factor loadings*

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 1	i1	0.775	0.024	32.11	< .001	0.728	0.823
	i2	0.814	0.018	45.62	< .001	0.779	0.849
	i3	0.777	0.021	36.79	< .001	0.736	0.818
	i4	0.803	0.019	43.17	< .001	0.766	0.839
	i5	0.838	0.017	48.66	< .001	0.804	0.871
	i6	0.843	0.016	53.74	< .001	0.813	0.874
	i7	0.781	0.022	35.73	< .001	0.738	0.823
	i8	0.824	0.018	46.08	< .001	0.789	0.859
	i9	0.721	0.024	30.13	< .001	0.674	0.768
	i10	0.848	0.018	46.40	< .001	0.812	0.883
	i11	0.811	0.019	43.32	< .001	0.775	0.848
	i12	0.804	0.021	39.00	< .001	0.764	0.844

Pada tingkat parameter, seluruh indikator memuat secara signifikan pada faktor laten. Nilai *standardized factor loading* berkisar antara 0.721 hingga 0.848. Item dengan loading terendah adalah i9 sebesar 0.721, sedangkan item dengan loading tertinggi adalah i10 sebesar 0.848. Seluruh nilai loading berada di atas 0.70 dan memiliki nilai z yang sangat tinggi (30.13 hingga 53.74) dengan  $p < .001$ , yang menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang kuat dan signifikan terhadap konstruk *Work Life Balance*. Besarnya loading ini mengindikasikan bahwa varians masing-masing item sebagian besar dijelaskan oleh faktor laten.

Instrumen dikembangkan berdasarkan empat dimensi teoretis. Namun hasil analisis faktor eksploratori dan konfirmatori menunjukkan bahwa seluruh item memuat pada

satu faktor umum. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks sampel penelitian, konstruk tersebut terorganisasi sebagai satu kesatuan global (unidimensional).

Secara teoretis, hasil ini memberikan kontribusi penting terhadap perdebatan unidimensi versus multidimensi dalam pengukuran Work Life Balance. Meskipun literatur awal menekankan struktur multidimensi (Fisher et al., 2009; Greenhaus & Beutell, 1985), temuan empiris penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks budaya dan populasi Indonesia, konstruk tersebut terintegrasi menjadi satu dimensi umum. Hal ini sejalan dengan penelitian lintas budaya yang menemukan bahwa dalam konteks kolektivistik, batas antara domain kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih terintegrasi dibandingkan konteks individualistik (misalnya kajian oleh Allen et al., 2015).

### 1.3.3 Average Variance Extracted (AVE)

**Tabel 15: Average Variance Extracted (AVE)**

*Average variance extracted*

Factor	AVE
Factor 1	0.646

Nilai AVE sebesar 0,646 melebihi ambang 0,50 yang direkomendasikan oleh Fornell & Larcker (1981), sehingga validitas konvergen terpenuhi dengan baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebesar 0.646 menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan 64.6% varians indikatornya, yang melebihi batas minimal 0.50. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator dalam skala memiliki konsistensi dalam merepresentasikan konstruk yang sama.

### 1.3.4 Compute Reliability (CR)

**Tabel 16: Compute Reliability**

*Reliability*

	Coefficient $\omega$	Coefficient $\alpha$
Factor 1	0.987	0.929

Dari sisi reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.929 menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi. Sementara itu, nilai McDonald's Omega sebesar 0.987 menunjukkan reliabilitas konstruk berbasis model faktor yang sangat kuat. Nilai omega yang lebih tinggi dibandingkan alpha menunjukkan bahwa reliabilitas berbasis struktur faktor memberikan estimasi konsistensi yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, instrumen *Work Life Balance* yang dikembangkan menunjukkan validitas isi yang kuat, struktur faktor unidimensional yang stabil, validitas konvergen yang memadai, serta reliabilitas internal yang sangat tinggi. Temuan ini mendukung penggunaan skor total sebagai representasi konstruk global WLB dan menunjukkan bahwa instrumen ini layak digunakan dalam penelitian lanjutan maupun praktik

organisasi terutama pada ASN. Secara konseptual, hal ini konsisten dengan pendekatan keseimbangan sebagai persepsi menyeluruh mengenai integrasi peran kerja dan kehidupan pribadi Greenhaus & Allen (2011) (dalam Quick & Tetrick, 2011), yang menekankan pengalaman subjektif keseimbangan daripada pemisahan struktural antar dimensi.

## Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mengembangkan dan memvalidasi alat ukur *Work Life Balance* (WLB) yang secara khusus disesuaikan dengan karakteristik Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Berdasarkan hasil validitas isi menggunakan Aiken's V, seluruh item terbukti memiliki relevansi tinggi terhadap domain konstruk. Tahap uji coba menunjukkan bahwa setiap item memiliki korelasi antarbutir yang signifikan dan daya diskriminasi yang sangat baik, sehingga tidak terdapat item yang perlu dieliminasi.

Analisis reliabilitas menunjukkan konsistensi internal yang tinggi hingga sangat tinggi pada seluruh dimensi, baik berdasarkan koefisien Cronbach's Alpha maupun McDonald's Omega. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen memiliki stabilitas dan presisi pengukuran yang baik.

Hasil EFA mengindikasikan bahwa struktur empiris instrumen cenderung unidimensional dengan proporsi varians yang besar (62%) dijelaskan oleh satu faktor utama. Temuan ini kemudian dikonfirmasi melalui CFA pada sampel yang lebih besar, dengan indeks *model fit* yang memenuhi kriteria kelayakan (CFI, TLI  $\geq 0,90$ ; GFI  $> 0,95$ ). Dengan demikian, meskipun secara teoritis WLB terdiri dari empat dimensi sebagaimana dirumuskan oleh (Fisher et al., 2009), dalam konteks ASN Indonesia konstruk tersebut secara empiris terintegrasi dalam satu faktor global.

Berdasarkan integrasi teori dan hasil penelitian yang menunjukkan struktur unidimensional pada konteks ASN, *Work Life Balance* dapat didefinisikan secara operasional sebagai persepsi global individu mengenai keseimbangan dan integrasi antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi, yang tercermin dari rendahnya interferensi antarperan serta tingginya pengalaman saling memperkaya antara kedua domain tersebut.

Temuan unidimensionalitas memberikan implikasi penting dalam penggunaan instrumen. Skor total dapat digunakan sebagai representasi global *Work Life Balance*, tanpa perlu memisahkan skor berdasarkan dimensi awal. Hal ini menyederhanakan prosedur analisis statistik lanjutan (misalnya regresi, SEM, atau analisis mediasi/moderasi) karena konstruk dapat diperlakukan sebagai variabel laten tunggal.

Secara metodologis, instrumen ini telah memenuhi kriteria validitas konstruk, validitas konvergen (berdasarkan loading faktor yang tinggi), serta reliabilitas internal yang sangat baik. Secara praktis, skala ini dapat digunakan sebagai alat asesmen awal untuk mengidentifikasi tingkat *Work Life Balance* ASN sebelum dilakukan intervensi organisasi, pengembangan kebijakan fleksibilitas kerja, maupun penelitian lanjutan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama dalam sektor pemerintahan.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji *Work Life Balance* (WLB) secara lebih kontekstual dan spesifik pada satu institusi atau kantor instansi pemerintahan tertentu. Pendekatan berbasis satu setting organisasi memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika WLB dalam konteks budaya organisasi, sistem kerja, beban administratif, serta kebijakan internal yang khas pada institusi tersebut. Dengan demikian, analisis yang dihasilkan akan lebih sensitif terhadap karakteristik struktural dan psikologis yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pegawai pada lingkungan kerja tertentu.

Selain penelitian dalam satu institusi, studi komparatif antar kantor, antar instansi, maupun antar kementerian juga sangat direkomendasikan. Desain komparatif lintas organisasi memungkinkan identifikasi variasi tingkat WLB yang dipengaruhi oleh perbedaan sistem manajemen, kepemimpinan, fleksibilitas kerja, serta tuntutan birokrasi. Pendekatan ini berpotensi memberikan kontribusi yang lebih luas dalam merumuskan kebijakan berbasis bukti (*evidence-based policy*) terkait pengelolaan keseimbangan kerja-kehidupan dalam sektor pemerintahan.

Lebih lanjut, penelitian mendatang dianjurkan untuk mengintegrasikan WLB dengan variabel-variabel organisasi lainnya guna memperluas pemahaman mengenai implikasi praktisnya dalam dunia kerja. Variabel yang relevan untuk dikaji antara lain kinerja karyawan (*employee performance*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), kebahagiaan di tempat kerja (*happiness at work*) serta *quiet quitting* hingga *work engagement*. Pengujian hubungan langsung maupun tidak langsung (mediasi dan moderasi) antar variabel tersebut akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran strategis WLB dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

## Referensi

- Agha, K., Tabassum, F. A., & Khan, S. A. (2017). Work-Life Balance: Scale Development and Validation. In *The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology* (pp. 109–130). Cambridge Scholars Publishing. <https://www.researchgate.net/publication/320960866>.
- Aiken, L. R. (1985). aiken1985. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0013164485451012>.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2015). Meta-analysis of work-family conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior*, 90, 90–100. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.006>.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>.

- Dayal, M. (2024). WORK-LIFE BALANCE AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL AMONGST WOMEN: GEN Z AND MILLENNIALS. *International Journal of Social Science & Economic Research*, 09(03), 784–802. <https://doi.org/10.46609/ijsser.2024.v09i03.009>.
- DeVellis, R. F. . (2017). *Scale development : theory and applications*. SAGE.
- Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsdon, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399–412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>.
- Fadhli, N., Israwati, & Mahendra, Z. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas dan STIE Dharma Putra Pekanbaru, Indonesia. *JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN)*, 04(03), 353–364.
- Fisher, G. G. (2001). *WORK/PERSONAL LIFE BALANCE: A CONSTRUCT DEVELOPMENT STUDY* [Dissertation]. Bowling Green State University.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles<sup>^</sup>. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION* (8th ed.). www.cengage.com/highered
- Hasibuan, A. A., & Firmansyah, A. (2023). WORK LIFE BALANCE DITINJAU DARI IMPLEMENTASI PEMBERIAN CUTI TAHUNAN DAN POLA MUTASI PEGAWAI SEKTOR PUBLIK. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 3(2a), 270–283.
- Hidayatullah, & Aprilyani, R. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN). *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(10), 74–83. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15355622>.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>.
- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA*, 6(3), 1221–1230. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.
- Kaiser, H. F. (1974). An Index of Factorial Simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>.

- Krisdayanti, & Lianto. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business The Evolution Of Work-Life Balance: The Workplace Hopes And Challenges For Generation Z. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 245–256.
- Mundung, M. S., Trang, I., & 353, L. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA DI MINAHASA THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE MINISTRY OF RELIGION IN MINAHASA. In *Jurnal EMBA* (Vol. 10, Number 3).
- Nawano, R., Sarpan, Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work-Life Balance. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 180–186. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i2>.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>.
- Nunnally, J. C. ., & Bernstein, I. H. . (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Quick, J. C. ., & Tetrick, L. E. . (2011). *Handbook of occupational health psychology*. American Psychological Association.
- Rahmalia, Q. W., Effendi, U., Mu'tadin, Z., & Muchliyanto. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Swasta X di Bogor. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 5(3), 10–23. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v5i3.5709>.
- Wicaksana, S. A., Pia Asrunputri, A., Psikologi, F., Pancasila Jl Srengseng Sawah, U., & - Jakarta Selatan, J. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>.
- Zunaidah, Diah, Y. M., Hadjri, M. I., Rahmadanti, A., & Afrian, R. (2021). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN HAPPINESS AT WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL: STUDI KASUS SISTEM WORK FROM HOME PADA BUMN DI SUMATERA SELATAN*.