

**Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan yang
Belum Menikah di Kota Bandung**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
pada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan
Indonesia



Disusun oleh:

Asri Nur Ubay

NIM. 1904478

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2023**

**Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan yang
Belum Menikah di Kota Bandung**

Oleh:

Asri Nur Ubay

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan

© Asri Nur Ubay 2023

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau hanya sebagian, dengan cetak
ulang, difotokopi, atau cara lainnya tanpa izin dari peneliti.

LEMBAR PENGESAHAN

Asri Nur Ubay

1904478

**Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* pada
Karyawan yang Belum Menikah di Kota Bandung**

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si.

NIP. 197803142009122001

Pembimbing II



Anastasia Wulandari, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIP. 197802082006042002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Psikologi



Dr. Sri Maslihah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIP. 197007262003122001

SKRIPSI INI TELAH DIUJIKAN PADA

Hari, tanggal : Rabu, 23 Agustus 2023
Waktu : 10.00 – 11.00
Tempat : Ruang Sidang 4 Lt. 8, Program Studi Psikologi

Para penguji terdiri dari:

Penguji I



Dr. Sri Maslihah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 197007262003122001

Penguji II



Lira Fessia Damaiaanti, S.Psi., M.Pd., Psikolog
NIP. 196312222006042007

Penguji III



Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si.
NIP. 197803142009122001

Tanggung Jawab Yuridis ada pada:

Peneliti,



Asri Nur Ubay
NIM. 1904478

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PERNYATAAN
BEBAS PLAGIARISME**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan yang Belum Menikah di Kota Bandung**” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, 2023



Asri Nur Ubay

1904478

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kelancaran kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan yang Belum Menikah di Kota Bandung” sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.

Peneliti sangat menyadari tidaklah mungkin penelitian ini dapat terselesaikan tanpa bantuan orang-orang tercinta penulis yang telah banyak membantu dan memberikan doa serta dukungan baik moril maupun material. Peneliti juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak sangat diharapkan guna penyempurnaan penelitian ini. Semoga dibalik kekurangannya, skripsi ini masih dapat memberikan manfaat.

Bandung, Agustus 2023



Peneliti

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala ketulusan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Anastasia Wulandari, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing II peneliti di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia yang dengan sabar membimbing, mengarahkan, dan memotivasi peneliti dalam penyusunan penelitian ini.

Penyusunan penelitian ini juga tidak lepas dari bantuan dan masukan semua pihak yang terlibat.

1. Seluruh Dosen dan Staf Karyawan Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Kepada keluargaku tercinta Bapak, Mamah, Tete, dan keluarga besar yang telah memberikan dukungan doa.
3. Kepada sahabat-sahabatku yang telah memberikan dukungan pada peneliti.
4. Kepada Angkatan 2019 Program Studi Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia.
5. Serta semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhirnya peneliti mengharapkan semoga skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi kita semua, dan semoga doa, dukungan, perhatian, dan pengertian yang diberikan kepada peneliti mendapat balasan pahala yang berlipat dari Allah SWT.

Terima kasih.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan yang belum menikah di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan jumlah populasi yang tidak diketahui. Pemilihan sampel dilakukan menggunakan *accidental sampling* sehingga diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 422 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen alat ukur WLBS (*Work Life Balance Scale*) dan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Work Engagement*

ABSTRACT

The purpose of this study was to test empirically the effect of work life balance on work engagement in unmarried employees in Bandung. This study used a correlational method with an unknown population size. Sample selection was carried out using accidental sampling so that a total sample of 422 people was obtained. Data collection was carried out using the WLBS (Work Life Balance Scale) and UWES (Utrecht Work Engagement Scale) measuring instruments. The data analysis technique used is a simple linear regression test. The results of this study indicate that the work life balance variable has a positive and significant effect on work engagement.

Keywords: Work Life Balance, Work Engagement

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. <i>Work Life Balance</i>	6
a. Definisi <i>Work Life Balance</i>	6
b. Dimensi <i>Work Life Balance</i>	7
c. Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	7
d. Dampak <i>Work Life Balance</i>	8
B. <i>Work Engagement</i>	9
a. Definisi <i>Work Engagement</i>	9
b. Dimensi <i>Work Engagement</i>	9
c. Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	10
d. Dampak <i>Work Engagement</i>	11
C. Kerangka Pemikiran.....	11
D. Hipotesis Penelitian.....	14

BAB III METODE PENELITIAN	15
A. Desain Penelitian.....	15
B. Partisipan, Populasi dan Sampel	15
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	16
a. Identifikasi Variabel Penelitian	16
b. Definisi Konseptual Variabel Penelitian	16
c. Definisi Operasional Variabel Penelitian	16
D. Instrumen Penelitian.....	17
E. Analisis Data.....	22
F. Prosedur Penelitian.....	23
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	25
A. Gambaran Umum Responden	25
B. Gambaran <i>Work Life Balance</i>	26
a. Gambaran Umum <i>Work Life Balance</i>	26
b. Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Dimensi	26
c. Gambaran <i>Work Life Balance</i> Berdasarkan Demografi Responden.....	27
C. Gambaran <i>Work Engagement</i>	29
a. Gambaran Umum <i>Work Engagement</i>	29
b. Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Dimensi.....	30
c. Gambaran <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Demografi Responden	30
D. Hasil Penelitian.....	32
E. Pembahasan	34
F. Keterbatasan Penelitian	36
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI	37
A. Simpulan	37
B. Rekomendasi	37
DAFTAR PUSTAKA	39
LAMPIRAN	43

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint Skala Work life Balance.....	17
Tabel 3. 2 Penyekoran Skala Work Life Balance.....	18
Tabel 3. 3 Kategorisasi Skor Skala Work Life Balance	19
Tabel 3. 4 Blueprint Skala Work Engagement	20
Tabel 3. 5 Penyekoran Skala Work Engagement	21
Tabel 3. 6 Kategorisasi Skor Skala Work Engagement	22
Tabel 4. 1 Gambaran Umum Responden	25
Tabel 4. 2 Gambaran Umum Work Life Balance.....	26
Tabel 4. 3 Gambaran Work Life Balance Berdasarkan Dimensi	27
Tabel 4. 4 Gambaran Work Life Balance Berdasarkan Demografi Responden.....	28
Tabel 4. 5 Tabel Post Hoc Tests	29
Tabel 4. 6 Tabel Gambaran Umum Work Engagement.....	29
Tabel 4. 7 Tabel Gambaran Work Engagement Berdasarkan Dimensi	30
Tabel 4. 8 Tabel Gambaran Work Engagement Berdasarkan Demografi Responden	31
Tabel 4. 9 Tabel Post Hoc Tests	32
Tabel 4. 10 Tabel Hasil Analisis Pengaruh Work Life Balance terhadap Work Engagement	33
Tabel 4. 11 Tabel Koefisien Analisis Regresi	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	14
Gambar 3.1 Bagan Desain Penelitian.....	15

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keputusan Pengangkatan Pembimbing Skripsi	43
Lampiran 2. Kartu Bimbingan Skripsi	44
Lampiran 3. Form Verifikasi	45
Lampiran 4. Kuesioner <i>Work Life Balance</i>	46
Lampiran 5. Kuesioner <i>Work Engagement</i>	49
Lampiran 6. Skor Variabel <i>Work Life Balance</i>	51
Lampiran 7. Skor Variabel <i>Work Engagement</i>	67
Lampiran 8. Skor Dimensi Variabel <i>Work Life Balance</i>	82
Lampiran 9. Skor Dimensi Variabel <i>Work Engagement</i>	105
Lampiran 10. Data Demografi Responden	120
Lampiran 11. Uji Asumsi Klasik	125
Lampiran 12. Uji Beda	127
Lampiran 13. Uji Hipotesis.....	129
Lampiran 14. Form Masukan Penguji	132

DAFTAR PUSTAKA

- Andra, R. S., Utami, H. N., & Afrianty, T. W. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational Culture Terhadap Work Life Balance Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(2), 174-182.
- Austrom, D. R., Baldwin, T. T., & Macy, G. J. (1988). The Single Worker : an Empirical Exploration of Attitudes, Behavior, and Well-Being
- Avery, D. R., McKay, F. P., & Wilson, D. C. (2007). Engaging the Aging Workforce: The Relationship Between Perceived Age Similarity, Satisfaction with Coworkers, and Employee Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1542-1556.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh *Job Demands, Job Resources, dan Personal Resources* terhadap *Work Engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12-22.
- Bakker, A. (2014). *Daily Fluctuations in Work Engagement : An Overview and Current Directions Related Papers*. *European Psychologist*.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Brough, P., Driscoll, M. P. O., & Biggs, A. (2010). Parental Leave And Work-Family Balance Among Employed Parents Following Childbirth : An Exploratory Investigation In Australia And New Zealand. *Kōtuitui: New Zealand Journal of Social Sciences Online*, 4, 71-87.
<https://doi.org/10.1080/1177083X.2009.9522445>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work – Life Balance : Definitions, Causes, and Consequences. 1–15.
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11-21.
- Cho, Y., Park, J., Ju, B., Han, S. J., Moon, H., Park, S., Ju, A., & Park, E. (2016). *Women Leaders ' Work life Imbalance in South Korean Companies : A Collaborative Qualitative Study*. 1–27. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. 53(6), 747-770.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research (Fourth Edition)*. London: Pearson.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement Beyond Work and Family. *October*. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

- Fisher, G. G. (2001). *Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study*. [Disertasi]. Bowling Green State University.
- Fauzi, R. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dengan Stres Kerja pada Perawat Wanita. [Skripsi]. Universitas Islam Indonesia
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368.
- Iddagoda, Y. A. (2020). Relationships and Mediating Effects of Employee Engagement : An Empirical Study of Managerial Employees of Sri Lankan Listed Companies. <https://doi.org/10.1177/2158244020915905>
- Jans, N. A. (1989). Organizational Commitment, Career Factors, and Career/ Life Stage. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 247-266.
- Kong, Y. (2009). A Study on the Job Engagement of Company Employees. 65–68.
- Klein, E., & Izzo, J. B. (1998). *Awakening Corporate Soul: Four Paths to Unleash the Power of People at Work*. Canada: Fairwinds Press.
- Larasati, D. P. (2019). The Effects of Work life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. 304, 390–394.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. 13(1).
- Lee, C. C., Aravamudhan, V., Roback, T., Lim, H. S., & Ruane, S. G. (2021). Factors Impacting Work Engagement of Gen Z Employees: A Regression Analysis. *Journal of Leadership, Accountability, and Ethics*, 18(3), 147-159.
- Lemeshow, S., Jr, D. W. H., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). *Adequacy of Sample Size in Health Studies*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Mansfield, K. C., Welton, A. D., & Lee, P. L. (2016). *Identity Intersectionalities, and Work life (Im)Balance*. North Carolina: Information Age Publishing Inc.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110-120.
- Muhtadin, M. D. A., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Perceived Gender Equity terhadap Work Engagement pada Manager Bank X di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 567-573.
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyoy, P. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 133-143.
- Nurhabiba, M. (2020). *Social Support* terhadap *Work Life Balance* pada Karyawan.

- Cognicia*, 8(2), 277-295.
- Oa, O. (2018). Work Life Balance Initiative As A Predictor of Employees' Behaviour Outcomes. *17*(1).
- Paludi, M. A., & Neidermeyer, P. E. (2007). *Work, Life, and Family Imbalance: How to Level the Playing Field*. London: Praeger Publishers.
- Prahara, S. A. & Hidayat, S. (2019). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 10(2), 232-244.
- Prihutami, N. D., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2015). Strategi Human Capital Group Department dalam Mengembangkan Keterikatan Karyawan (*Work Engagement*) (Studi Kasus: Unit Operasional PT Bumitama Gunajaya Agro). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 634-642.
- Putri, N. E. (2011). Hubungan Konsep Diri dengan Kecemasan Menghadapi Pensiun (Studi Korelasional terhadap Karyawan PT Badak NGL, Bontang, Kalimantan Timur). [Skripsi]. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Journal of Management and Business*, 1(2), 53-64.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-38.
- Safira, L. (2008). Pengaruh Iklim Psikologis terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan *Sales dan Marketing*. [Skripsi]. Universitas Indonesia.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement : A Multi-Sample Study. *315*, 293–315.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). UWES Preliminary Manual.
- Shabrina, I. T., & Mardiawan, O. (2017). Studi Deskriptif Work Engagement pada Karyawan PT. Silkargo Indonesia Cabang Bandung Divisi Marketing dan Operasional. *Prosiding Psikologi*, 3(2), 415-421.
- Shockley, K. M., Smith, C. R., & Knudsen, E. A. (2017). The Impact of Work – Life Balance on Employee Retention.
- Shukla, S., Adhikari, B., & Singh, V. (2015). Employee Engagement - Role of Demographic Variables and Personality Factors.
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). Journal of Work and Organizational Psychology. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 117–125. <https://doi.org/10.5093/tr2013a17>

- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan antara Career Capital dan Work Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *12*(1).
- Visser, M., Mills, M., Heyse, L., Wittek, R., & Bollettino, V. (2016). Work – Life Balance Among Humanitarian Aid Workers.
<https://doi.org/10.1177/0899764016634890>
- Wijaya, P., & Soeharto, T. N. E. D. (2021). Kontribusi Work Life Balance terhadap Work Engagement Karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, *10*(3), 266-272.
- Wilkinson, A., Bacon, N., Snell, S., & Lepak, D. (2019). *The SAGE Handbook of Human Resources Management Second Edition*. California: SAGE Publications.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Khairal, T. M. (2022). Pengaruh Work life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *5*(2), 932–947.