

**HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA TENAGA PENGAJAR DI DAYAH
BENER MERIAH PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

NIRMALA HAYATI

NIM. 190901067



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2024**

**HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA TENAGA PENGAJAR DAYAH DI BENER MERIAH
PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Uin Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

NIRMALA HAYATI

NIM. 190901067

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Ismiati, S.Ag., M.Si., Ph.D
NIP. 197201012007102001



Cut Rizka Aliana S.Psi., M.Si
NIP. 199010312019032014

**HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA TENAGA PENGAJAR DAYAH DI BENER MERIAH
PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan dinyatakan Lulus serta disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

**NIRMALA HAYATI
NIM. 190901067**

Pada Hari/Tanggal:

**Rabu, 07 Agustus 2024 M
3 Safar 1446 H**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,



**Ismiati, S.Ag.,M.Si.,Ph.D
NIP. 197201012007102001
Penguji I**

Sekretaris,



**Cut Rizka Aliana S.Psi.,M.Si
NIP. 199010312019032014
Penguji II**

**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001**

**Vera Nova, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog
NIP. 198202092023212018**

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**



**Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 199610231994021001**

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Nirmala Hayati

NIM : 190901067

Jenjang : Strata 1 (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi tidak terdapat karya yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 29 Juni 2024

Yang Menyatakan



Nirmala Hayati

NIM. 190901067

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan keberkahan kepada kita semua dan dengan pertolongan-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan *Work Life Balance* Dengan *Employee Engagement* Pada Tenaga Pengajar Dayah Di Bener Meriah Provinsi Aceh”. Shalawat dan salam pula kita hanturkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah menjadi peran perjuangan dalam ilmu pengetahuan. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian penelitian ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak, terutama kepada orang tua tercinta ayahanda Irwan dan Ibunda Wasiem Ir serta adik tersayang Fadlan Hamdi (kukum) dan juga beberapa pihak terkait, di antaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada seluruh mahasiswa di Fakultas Psikologi
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si., sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D., sebagai Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum., sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah mendukung segala kebutuhan administrasi mahasiswa dalam proses penyelesaian skripsi.
6. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Psi., selaku Sekretaris Program Studi Psikologi sekaligus Pembimbing II yang telah memberikan banyak motivasi, nasihat serta meluangkan waktu untuk membimbing peneliti dalam setiap proses menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Ismiati, S.Ag.,M.Si.,Ph.D selaku Pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini yang telah banyak membantu memberikan masukan dan meluangkan waktu serta tenaga untuk membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
8. Bapak Jasmadi, S.Psi.,M.Psi selaku dosen penguji I skripsi yang telah memberikan masukan dan arahan yang baik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik pula.
9. Ibu Vera Nova S.Psi.,M.Psi.,Psikolog selaku dosen penguji II skripsi yang juga telah memberikan dukungan, motivasi dan banyak masukan sehingga skripsi terselesaikan dengan baik.
10. Ibu Marini Kristina Situmeang M.Sos. sebagai penasihat akademik yang telah membantu dan meluangkan waktu untuk membimbing peneliti pra skripsi.
11. Seluruh civitas akademika, dosen, serta staf Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat.

12. Terima kasih kepada instansi Dayah Aswaja, Busfin, Darussa'adah, Haqul Mubin, Nurul Huda dan Semayoen Nusantara yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian.
13. Terima kasih kepada anggota kamar Merpati Dayah Darul Aman yang telah memberikan banyak hal pembelajaran.
14. Terima kasih kepada saudari Fajer, Padia, Irma, Kacut Hi, kak Sahara dan Raider yang telah berbagi cerita dan inspirasi.
15. Terima kasih kepada Ulfa, Siti Fitria, Yeni Tri, Elma, Putri, dan teman-teman semua yang telah ikut serta membantu dalam proses skripsi
16. Terima kasih untuk doa, bantuan dan kebaikan dari orang-orang yang turut andil dalam membantu proses penyelesaian skripsi ini sampai dengan selesai.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga saran dan kritikan dari pembaca sangat diharapkan. Harapan peneliti, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak.

Banda Aceh, 19 Juli 2024

Peneliti

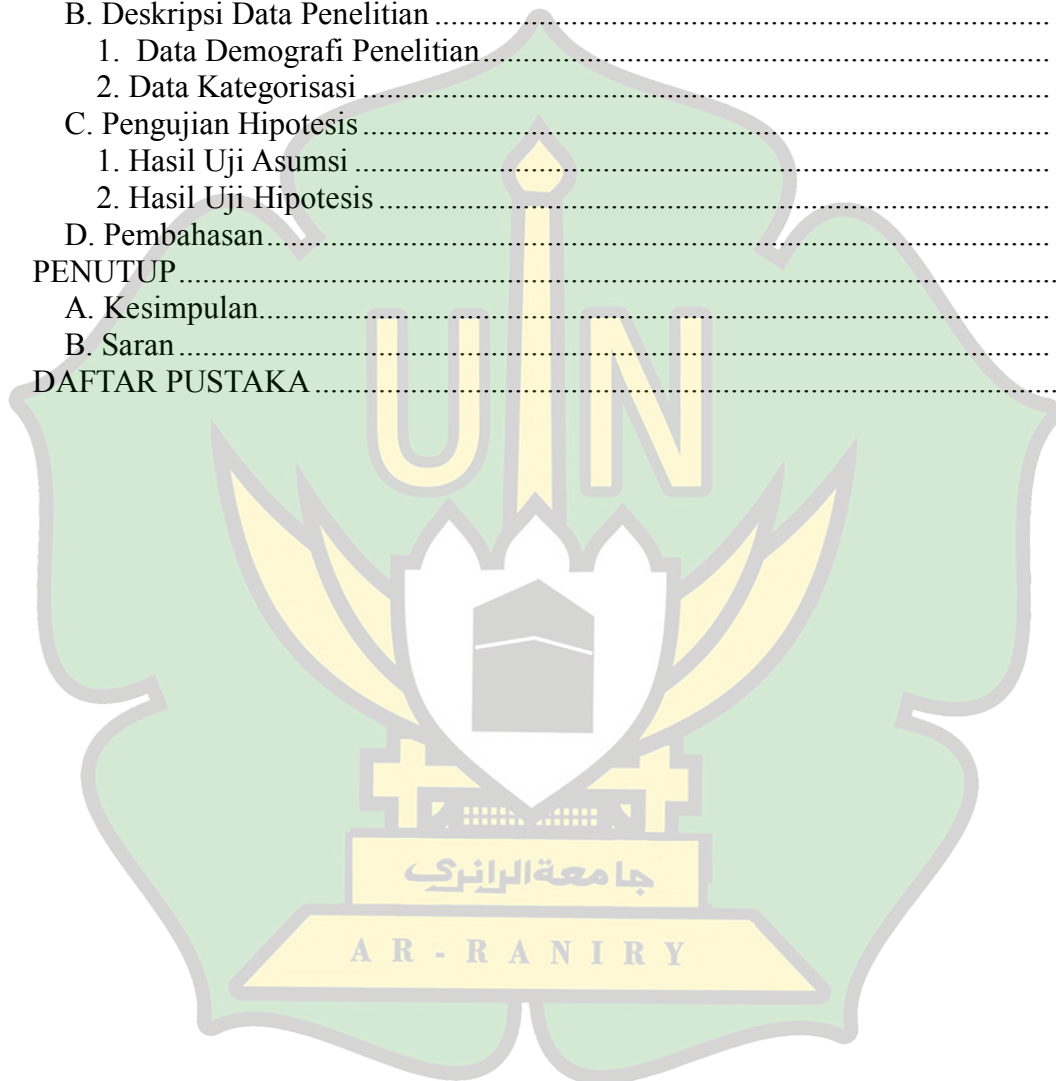


Nirmala Hayati

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
<i>ABSTRACT</i>	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	6
LANDASAN TEORI	10
A. <i>Employee Engagement</i>	10
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	10
2. Aspek- Aspek <i>Employee Engagement</i>	11
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	12
B. <i>Work Life Balance</i>	13
1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	13
2. Aspek <i>Work Life Balance</i>	14
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	16
C. Hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dengan <i>Employee Engagement</i>	17
D. Hipotesis.....	19
METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	22
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	22
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	22
1. <i>Work Life Balance</i>	22
2. <i>Employee Engagement</i>	23
D. Subjek Penelitian.....	23
1. Populasi	23
2. Sampel.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data.....	25
1. Persiapan alat ukur	25
a. Skala <i>Work Life Balance</i>	25
b. Skala <i>Employee Engagement</i>	27
2. Uji Validitas.....	28
3. Uji Daya Beda Aitem	29
F. Teknik Analisis data	30
1. Pengolahan Data.....	30
2. Uji Asumsi.....	30
3. Uji Hipotesis.....	32

BAB IV	40
HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Persiapan Penelitian	40
1. Administrasi Penelitian	40
2. Pelaksanaan <i>Try Out</i> dan Penelitian	41
a. Hasil Uji Validitas Aitem	41
b. Hasil Uji Beda Daya Aitem	42
c. Uji Reliabilitas	44
B. Deskripsi Data Penelitian	45
1. Data Demografi Penelitian	45
2. Data Kategorisasi	48
C. Pengujian Hipotesis	52
1. Hasil Uji Asumsi	52
2. Hasil Uji Hipotesis	53
D. Pembahasan	54
PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 populasi tenaga pengajar Bener Meriah	24
Tabel 3. 2 Skor skala favourable dan unfavourable wlb dan employee e.....	25
Tabel 3. 3 Aspek dan indikator skala work life balance.....	26
Tabel 3. 4 <i>Blueprint work life balance</i>	26
Tabel 3. 5 Aspek dan indikator skala employee engagement.....	27
Tabel 3. 6 <i>Blueprint skala Employee engagement</i>	28
Tabel 3. 7 Kriteria koefisien reliabilitas Alpha Cronbach.....	30
Tabel 4. 1 Koefisien CVR skala work life balance	41
Tabel 4. 2 Koefisien CVR skala employee engagement.....	42
Tabel 4. 3 Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach Work Life Balance	42
Tabel 4. 4 Blue print akhir skala work life balance.....	43
Tabel 4. 5 Nilai Alpha Cronbach's Skala Employee Engagement.....	43
Tabel 4. 6 Nilai Alpha Cronbach's Skala Employee Engagement.....	44
Tabel 4. 7 Hasil Alpha Cronbach ee setelah dibuang.....	45
Tabel 4. 8 Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 9 Data demografi berdasarkan usia	46
Tabel 4. 10 Data Demografi Berdasarkan Bidang Studi	46
Tabel 4. 11 Data Demografi Berdasarkan Status	47
Tabel 4. 12 Data Demografi Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4. 13 Data Demografi Berdasarkan Asal Instansi	48
Tabel 4. 14 Deskripsi Data Penelitian Skala Work Life Balance.....	49
Tabel 4. 15 Kategorisasi Skala work life balance	50
Tabel 4. 16 Deskripsi Data Penelitian Skala employee engagement	50
Tabel 4. 17 Kategorisasi Skala Employee Engagement.....	51
Tabel 4. 18 Uji Normalitas Data	52
Tabel 4. 19 Uji Linieritas Data.....	53

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 19



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi
- Lampiran II : Surat Izin penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Banda Aceh
- Lampiran III : Surat Keterangan Selesai Penelitian dari instansi terkait
- Lampiran IV : Skala Penelitian *Work Life Balance* dan *Employee Engagement*
- Lampiran V : Tabulasi Penelitian *Work Life Balance* dan *Employee
Engagement*
- Lampiran VI : Hasil Olah Data SPSS
- Lampiran VII: Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA TENAGA PENGAJAR DAYAH DI BENER MERIAH PROVINSI ACEH

ABSTRAK

Kurangnya keterlibatan dan keterikatan tenaga pengajar di Dayah menyebabkan kurangnya rasa *engage* dalam peran tugasnya sebagai pengajar. Salah satu sebabnya adalah porsi waktu kerja yang tidak seimbang. Keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi keterikatan seseorang dalam instansi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan *work life balance* dengan *employee engagement* pada tenaga pengajar Dayah di Bener Meriah, Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Jumlah populasi sebanyak 176 dengan jumlah sampel sebanyak 114 tenaga pengajar. Teknik penelitian menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Uji hipotesis menggunakan Rank Spearman. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi *rho* (ρ) sebesar sebesar 0,641 dengan taraf signifikansi (p) = 0,000 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *work life balance* dengan *employee engagement*. Artinya, semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *employee engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah *employee engagement* pada tenaga pengajar Dayah di Bener Meriah provinsi Aceh.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, Tenaga Pengajar

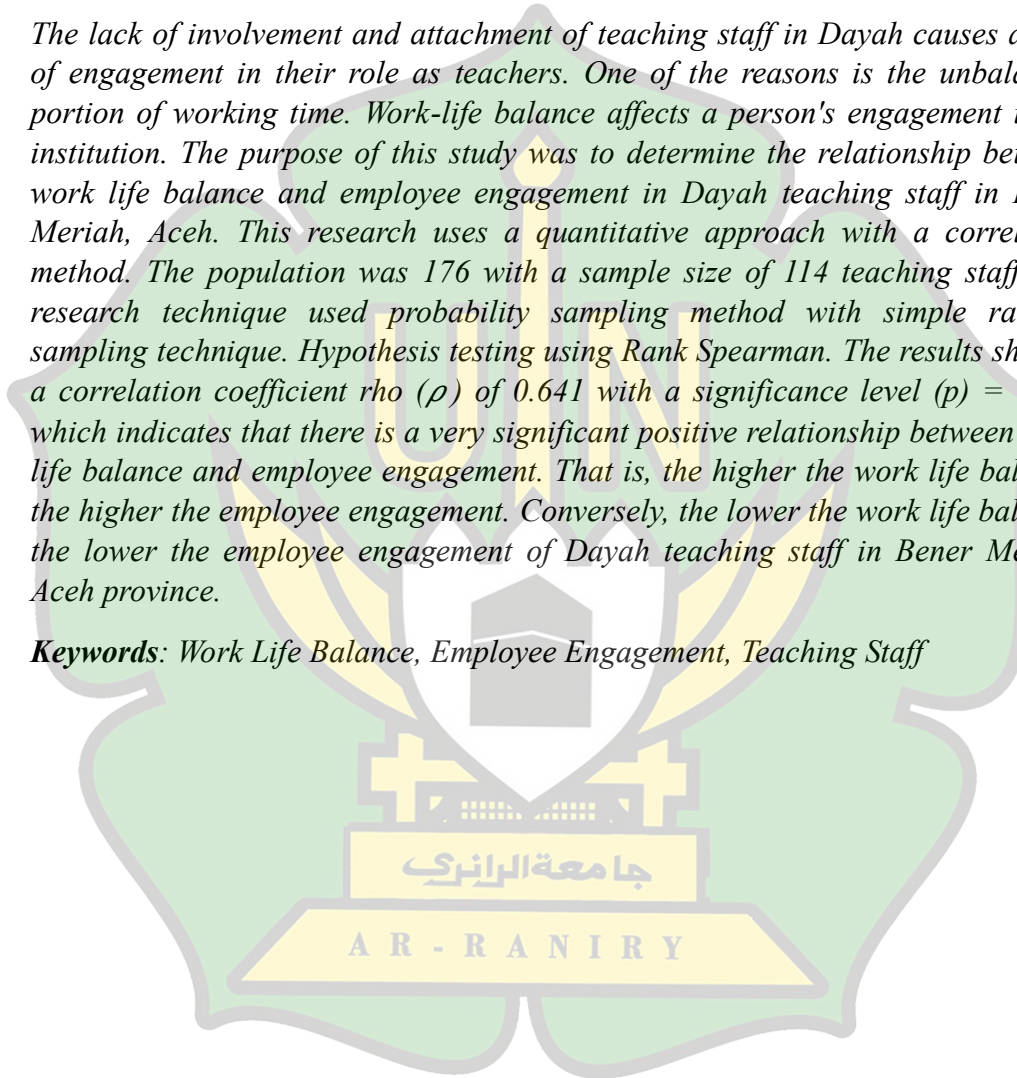


**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND
EMPLOYEE ENGAGEMENT IN DAYAH TEACHING STAFF IN BENER
MERIAH ACEH PROVINCE**

ABSTRACT

The lack of involvement and attachment of teaching staff in Dayah causes a lack of engagement in their role as teachers. One of the reasons is the unbalanced portion of working time. Work-life balance affects a person's engagement in the institution. The purpose of this study was to determine the relationship between work life balance and employee engagement in Dayah teaching staff in Bener Meriah, Aceh. This research uses a quantitative approach with a correlation method. The population was 176 with a sample size of 114 teaching staff. The research technique used probability sampling method with simple random sampling technique. Hypothesis testing using Rank Spearman. The results showed a correlation coefficient rho (ρ) of 0.641 with a significance level (p) = 0.000 which indicates that there is a very significant positive relationship between work life balance and employee engagement. That is, the higher the work life balance, the higher the employee engagement. Conversely, the lower the work life balance, the lower the employee engagement of Dayah teaching staff in Bener Meriah, Aceh province.

Keywords: *Work Life Balance, Employee Engagement, Teaching Staff*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aceh merupakan sebuah provinsi yang terkenal dengan lembaga pendidikan tradisionalnya yang disebut Dayah. Mahbib (2014) memaparkan dari Syeikh Hasanoel Bashri yang menuturkan bahwa dayah adalah kutipan dari bahasa Arab “Zawiyah” yang berarti majelis pengajian. Kata itu kemudian berubah sesuai dengan dialek bahasa Aceh menjadi Dayah.

Dalam perkembangannya, Dayah menjadi sebuah lembaga pendidikan Islam yang bergerak dibidang keimanan, akhlak, dan keilmuan masyarakat. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Marzuki (2011) dimana Dayah menjadi referensi utama pendidikan Islam. Saat ini Dayah juga menjadi sebuah lembaga pendidikan Islam yang sangat berperan dalam masyarakat Aceh. Setidaknya terdapat sekitar 1600 Dayah yang tersebar di provinsi Aceh sepanjang tahun 2022 yang dijelaskan oleh Kakanwil Kemenag Aceh.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Zuhriah (2017) mengungkapkan bahwa sistem pendidikan islam dalam upayanya mengembangkan Imtaq (Iman dan Takwa) dan Iptek (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) berimplikasi pada empat hal yaitu: 1) orientasi lembaga pendidikan 2) kurikulum lembaga pendidikan 3) tenaga pengajar dan staff 4) alumni lembaga. Salah satu implikasi tersebut merujuk kepada tenaga pengajar, dimana sumber daya manusia adalah aspek yang paling penting terwujudnya visi dan misi sebuah lembaga atau institusi.

Menurut Nasri (2020) untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan dalam dua aspek, yaitu aspek fisik berupa kecerdasan dan non-fisik yaitu mental. Salah satu cara mempertahankan tenaga pengajar secara non-fisik ialah dengan cara melakukan ikatan antara instansi dengan tenaga pengajar. Ikatan atau keterikatan pada instansi dapat dilakukan melalui *employee engagement*. Menurut Bakker & Leiter (2010), *employee engagement* adalah keadaan kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, memuaskan, motivasi-afektif yang dapat dilihat sebagai antipode dari *job burnout*. Tenaga pengajar yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi memiliki tingkat energi yang baik dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka.

Employee engagement memiliki manfaat tersendiri, Marciano mengatakan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran dan penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan Hasanah dan Budiani (2019). Namun seseorang yang tidak memiliki *employee engagement* yang tinggi, maka akan mengalami penurunan tingkat kualitas kerja, penurunan efisiensi, inkonsistensi pelayanan, penurunan inisiatif untuk memberi saran bagi kemajuan instansi (Irawati, 2021).

Masalah yang memperlihatkan bahwa keterikatan tenaga kerja masih belum dapat terlaksana secara nyata dalam lapangan pekerjaan, salah satunya ialah porsi waktu kerja yang tidak seimbang. Keterikatan tenaga pengajar menjadi penting, hal ini karena dapat membantu dalam meningkatkan loyalitas tenaga pengajar di sebuah institusi. Disaat tenaga pengajar sudah terikat dengan

institusi, maka secara sadar memahami akan kepentingan yang dijalankan oleh institusi, yang pada akhirnya dapat membuat mereka berkontribusi langsung dengan seluruh kemampuan yang terbaik dari dirinya sendiri untuk menjalankan visi misi institusi. Saks (2006) mengungkapkan tenaga kerja yang memberikan kemampuan terbaik akan berakibat pada performa institusi.

Fenomena *employee engagement* kerap kali ditemui pada tenaga pengajar. Pada penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2021) pada guru di sebuah sekolah mengemukakan bahwa terdapat guru yang terlambat datang ke sekolah, guru terlambat masuk kelas, guru terlambat mengumpulkan laporan nilai, guru tidak mempersiapkan materi pembelajaran sehingga mendapatkan laporan atau komplain dari orangtua murid, guru kurang kreatif dalam media pembelajaran dan penguasaan materi, kemudian terkadang guru di tegur karena sering mengobrol dengan sesama guru dan tidak fokus bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan masalah *employee engagement* tenaga pengajar Dayah di Bener Meriah yang tertuang dalam wawancara sebagai berikut.

Cuplikan wawancara I

“..... *sepertinya saya gak terlibat secara penuh ya di dayah karena apa, ya karena gak punya kesediaan waktu yang cukup kali ya untuk bisa betul-betul menghabiskan waktu disini karena ada hal lain yang saya urus yaitu keluarga dan pekerjaan sampingan saya gitu, saya paling sekedar ngajar aja kalau misalnya ada acara-acara kalo ga sempat ya gak ikut.....*”

(N, Tenaga pengajar X 27 Desember 2023)

Cuplikan wawancara II

“...*Ga sering tapi pernah beberapa kali telat masuk kelas karena beberapa hal dan ada kesibukan yang lain yang harus dikerjakan pas waktu itu terus, jadi saya kira gak apalah kan ga setiap hari...*”

(M, Tenaga pengajar dayah X, 28 Desember 2023)

Cuplikan wawancara III

“.....Kalau saya meninggalkan kelas itu biasanya sesudah memberikan tugas kepada anak-anak, itu saya biarin dulu nanti kalau ada yang sudah siap suruh taruh di meja depan. Pernah memang anak-anak protes karena bosan dengan belajar, anak-anak sukanya yang beda, ...”
(Q, Tenaga Pengajar X, 25 Desember 2023).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa masalah *employee engagement* mulai muncul. Terdapat tenaga pengajar yang terlambat masuk ke kelas karena urusan pribadi dan meninggalkan kelas di saat sedang jam belajar, dan kurangnya keterlibatan dan keterikatan ustadz/ustadzah sebagai tenaga pengajar di Dayah yang menyebabkan kurangnya rasa *engage* atau ketidakterikatan dalam peran tugasnya sebagai pengajar.

Salah satu aspek yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *work life balance*. Menurut studi yang dilakukan oleh Mohd, Shah, dan Zailan (2016) menyebutkan faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah *reward*, lingkungan kerja dan *work life balance*. Smith (2010) menjelaskan istilah *work life balance* mengacu pada individu yang menghabiskan waktu yang cukup di pekerjaan mereka sementara juga menghabiskan waktu yang cukup untuk kegiatan lain, seperti keluarga, hobi dan keterlibatan di masyarakat.

Sumber daya manusia akan ditempatkan sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya secara konsisten. Dan karena adanya konsep *work life balance* maka kebijakan pihak manajemen memberdayakan tenaga pengajar melalui jumlah waktu bekerja (*working time*) harus lebih efisien sehingga tenaga pengajar akan merasa lebih dihargai. Tidak hanya keseimbangan waktu tetapi juga keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan dalam mengajar. Beberapa aspek tersebut juga tentunya harus dapat

menciptakan hubungan ramah keluarga di tempat kerja baik secara eksternal maupun internal.

Seseorang yang sudah memutuskan untuk bekerja maka orang tersebut harus sudah siap menanggung resiko jika pekerjaannya akan mencampuri kehidupan pribadinya dan kehidupan pribadinya mencampuri akan mengganggu kehidupan kerjanya. *Work life balance* merupakan usaha yang harus dilakukan oleh tenaga pengajar sebagai penyeimbang dua peran atau lebih yang dijalani. Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) *work life balance* (keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi) adalah adanya persaingan waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya. Fisher mengatakan bahwa *work life balance* merupakan *stressor* kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu pertama adalah waktu, kedua adalah perilaku, lalu ketegangan dan energi.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Hubungan *Work Life Balance* dengan *Employee Engagement* pada Tenaga Pengajar Dayah di Bener Meriah Provinsi Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan *work life balance* dengan *employee engagement* pada tenaga pengajar Dayah di Bener Meriah provinsi Aceh?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan hubungan antara *work-life balance* dengan *employee engagement* pada tenaga kerja dayah di Bener Meriah.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain ialah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi tentang kajian ilmu pengetahuan dibidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi di Dayah Bener Meriah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk kepentingan pengembangan *employee engagement* pada tenaga pengajar terutama di dayah Bener Meriah.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema, kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan.

Penelitian sebelumnya oleh Wibisono (2022) dengan judul “Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai” Populasi dalam penelitian tersebut sebanyak 232 orang, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Perbedaan penelitian ini terdapat pada subjek dan lokasi penelitian serta teknik pengambilan sample.

Dalam penelitiannya diperoleh hasil terdapat hubungan yang positif antara *work-life balance* dengan *employee engagement* pada karyawan Latexindo Toba Perkasa.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Hendri dan Farisya (2021) dengan judul Hubungan antara *work life balance* dengan *employee engagement* pada karyawan di PT. Semen Andalas Banda Aceh. Adapun populasi pada penelitian ini sebanyak 232 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga total sampel yang diambil yaitu 72 karyawan. Penggunaan teknik korelasi produk moment pada penelitian ini dan didapatkan hasil signifikansi korelasi $p = 0,000 < 0,05$, yang artinya ada hubungan positif antara *work-life balance* dengan *employee engagement* pada karyawan PT. Semen Andalas Banda Aceh. perbedaan penelitian ini terletak pada subjek dan jumlah populasi yang lebih besar dan jumlah sampel yang lebih sedikit, juga berbeda pada teknik pengambilan sampel serta lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Nafiuddin, Andari dan Gentari (2018) dengan judul Mengukur Perbedaan antara *Work-life Balance*, *Employee Engagement* Karyawan Generasi Y di Wilayah Cikupa Mas Tangerang Banten dan Cikande Modern Serang Banten. Penelitian ini menggunakan desain komparasi dengan jumlah sampel sebanyak 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, diperoleh hasil analisis melalui regresi uji independent *t test* bahwa *work-life balance* antara karyawan dirasakan berbeda, Namun yang pada variabel *employee engagement* antara karyawan tersebut tidak mengalami perbedaan. Perbedaan penelitian ini terletak pada jenis penelitian yang

menggunakan teknik regresi dan teknik pengambilan sampel serta lokasi dan subjek yang diambil juga berbeda.

Selanjutnya pada penelitian yang berjudul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* oleh Atlennur dan Arianto (2024) pada konsumen PT. Daihatsu Bengkulu dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang menggunakan teknik pengambilan penelitian convenience sampling dengan hasil *work life balance*, *employee engagement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Daihatsu Bengkulu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas yaitu terletak pada variabel yang menggunakan tiga variabel dan teknik sampling serta subjek yang berbeda.

Dalam jurnal yang berjudul “Hubungan antara *Work Life Balance* dengan *employee engagement* pada Bank Sinarmas KC Medan” oleh Rebecca, Sarinah, & Putra (2020) yang dilakukan pada karyawan bagian operasional dan non-operasional dengan jumlah 111 orang dengan teknik penelitian menggunakan *total sampling*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada subjek dan lokasi serta teknik pengambilan data yang menyertakan seluruh populasi sebagai responden. Pada penelitian ini diperoleh hasil adanya hubungan positif antara *work-life balance* dengan *employee engagement*.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Employee Engagement*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement menurut Shuck dan Adelson (2014) ialah keadaan psikologis positif yang aktif dan terkait dengan pekerjaan dimana dipengaruhi oleh seberapa kuat dan kemana arah energi kognitif, emosional, dan perilaku bergerak. Gallup (2017) dan *International Labour Organization* menjelaskan *employee engagement* sebagai karyawan yang terlibat, antusias dan berkomitmen pada pekerjaan dan tempat kerja mereka.

Menurut Bakker dan Leiter (2010) *employee engagement* adalah keadaan kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, memuaskan, motivasi-afektif yang dapat dilihat sebagai antipode dari *job burnout*. Seseorang yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi memiliki tingkat energi yang baik dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge *employee engagement* yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan (Wardani & Firmansyah, 2021)

Robinsons, Perryman, dan Hayday, (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu sikap positif yang dipegang oleh seseorang terhadap nilai organisasi dan perusahaannya. Seseorang yang terikat atau terlibat secara penuh, sadar akan konteks bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi kepentingan organisasi.

Berdasarkan definisi beberapa ahli mengenai *employee engagement*, maka peneliti lebih menitik beratkan pada definisi *employee engagement* menurut Shuck dan Adelson (2014). *Employee engagement* didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang aktif dan terkait dengan pekerjaan dimana dipengaruhi oleh seberapa kuat dan kemana arah energi kognitif, emosional, dan perilaku bergerak.

2. Aspek- Aspek *Employee Engagement*

Menurut Shuck dan Adelson (2014) *employee engagement* terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

a. *Cognitive Engagement*

Intensitas kekuatan mental yang diekspresikan untuk pencapaian organisasi yang positif. Ini mencakup tingkat fokus dan konsentrasi yang tinggi terhadap tugas-tugas pekerjaan, serta identifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

b. *Emotional Engagement*

Intensitas dan kemauan untuk memberikan secara emosional kepada dampak organisasi yang positif. Ini mencakup perasaan positif seperti kebanggaan, antusiasme dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan organisasi

c. *Behavioral Engagement*

Keadaan pikiran atau niat seseorang untuk berperilaku secara positif untuk terus meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai hasil yang positif pada pekerjaan maupun organisasi. Keterlibatan perilaku mencakup tingkat energi dan upaya yang individu dedikasikan untuk melakukan pekerjaan mereka, termasuk inisiatif, kerja tim dan kontribusi aktif terhadap tujuan organisasi.

Sementara Bakker dan Leiter (2010) dan *Development Dimensions International* (DDI) terdapat tiga aspek dalam *employee engagement*:

1. *Cognitive*: memiliki keyakinan, mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. *Affective*: mempunyai rasa kepemilikan, kebanggaan, dan kelekatan kepada organisasi tempat ia bekerja.
3. *Behavioral*: berkeinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi dan memiliki niat yang kuat untuk bertahan dengan organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Bedarkar dan Pandita (2014) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *employee engagement*, yakni:

1). *Leadership*

Kepemimpinan adalah sebuah keterikatan dari kunci utama yang harus dibangun sebelum adanya keterlibatan.

2). *Communication*

Komunikasi memainkan peran penting dalam memastikan *employee engagement*.

3). *Work Life Balance*

Kemampuan karyawan untuk menemukan waktu untuk pekerjaan dan dan keluarganya merupakan faktor penting bagi keberhasilan kinerjanya di tempat kerja.

Menurut Mohd, Shah dan Zailan (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engegement*, yakni sebagai berikut:

1. *Rewards*

Rewards adalah bentuk penguat yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi yang baik, yang bisa dalam bentuk penghargaan ataupun bonus.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berperan penting mengingat orang-orang ingin bekerja di lingkungan yang aman. Studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang digunakan untuk menentukan tingkat keterlibatan setiap karyawan di suatu perusahaan.

3. *Work Life Balance*

Karyawan dan perusahaan harus dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan di luar kerja mereka. Praktik *work life balance* adalah upaya perusahaan yang diciptakan untuk meminimalisir konflik kehidupan kerja bagi karyawan.

B. Work Life Balance

1. Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Hudson (2005) *work life balance* dalam arti luas didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan antara berbagai peran dalam

kehidupan seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja pada umumnya dikaitkan dengan keimbangan atau menjaga rasa harmoni dalam hidup secara keseluruhan.

Menurut McDonald dan Bradley (2005) mengungkapkan *work life balance* ialah perasaan puas kepada keterlibatannya dalam pekerjaan, peran dirinya terhadap pekerjaannya dan di luar pekerjaannya ada keseimbangan. Menurut Hill, Hawkins, Ferris, & Weitzman (2004) *work life balance* ialah dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi, sikap, dan tanggung jawabnya pada pekerjaannya.

Menurut Clark *work life balance* didefinisikan sebagai persepsi karyawan bahwa beberapa bagian dalam kehidupan pribadi, perawatan keluarga, dan pekerjaan dipelihara dan diintegrasikan dengan menimbulkan konflik peran (Wardani & Firmansyah, 2021). Hal ini sejalan dengan pendapat Delecta (2011) mengenai *work life balance* yang diartikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Berdasarkan definisi beberapa ahli mengenai *work life balance*, maka peneliti lebih menitikberatkan pada definisi *work life balance* menurut Hudson (2005). *Work life balance* didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang.

2. Aspek Work Life Balance

Aspek untuk mengukur *work life balance* menurut Hudson (2005) adalah sebagai berikut:

a. *Time Balance*

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan atau dialokasikan oleh individu baik di dalam pekerjaannya maupun hal-hal lain di luar pekerjaannya.

b. *Involvement Balance*

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

c. *Satisfaction Balance*

Satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pada pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009) *work life balance* merupakan *stressor* kerja yang meliputi empat komponen penting, yaitu:

1. Waktu

Waktu meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain diluar kerja.

2. Perilaku

Perilaku meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

3. Ketegangan

Ketegangan meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.

4. Energi

Energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Utami dan Yuniarti (2010) ada beberapa faktor pendorong *work-life balance*, yaitu :

a. Nilai *comfort*

Kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi.

b. Nilai *religious*

Dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi.

c. Nilai *achivement*

Seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel.

Menurut Schabracq, Winnubst dan Cooper (2003) faktor yang mempengaruhi *work life balance* ada 4:

a. Karakteristik kepribadian

Individu yang merasakan *secure attachment* dengan orang tuanya memiliki kecenderungan mengalami *positive spillover* dibandingkan dengan yang merasakan *insecure attachment*.

b. Karakteristik keluarga

Konflik antar peran dan ambiguitas peran pada keluarga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang.

c. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan mencakup beban kerja, pola kerja serta jumlah waktu yang dihabiskan pada saat bekerja dapat memunculkan konflik.

d. Sikap

Sikap adalah evaluasi seseorang kepada berbagai aspek yang ada di ranah sosial. Dimana didalamnya terdapat komponen pengetahuan, perasaan, dan kecenderungan berperilaku.

C. Hubungan *Work Life Balance* dengan *Employee Engagement*

Work life balance adalah kondisi dimana seseorang dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, Menurut Hudson (2005) *work life balance* dalam arti luas didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang.

Bedarkar dan Pandita (2014). Seseorang akan merasa terikat dengan pekerjaannya ketika terciptanya keseimbangan kehidupan kerja. Seseorang dengan *work life balance* yang tinggi akan mampu dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarga. Sedangkan, tenaga

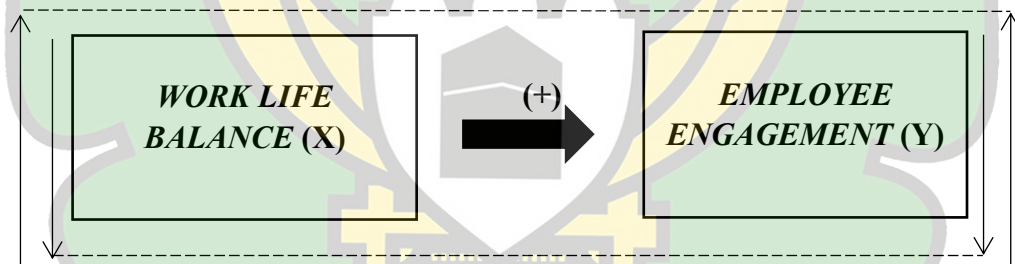
pengajar yang *work life balancenya* rendah cenderung tidak mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan dengan *work life balance*.

Employee engagement merupakan konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan kuat dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. *Employee engagement* menurut Shuck dan Adelson (2014) ialah keadaan psikologis positif yang aktif dan terkait dengan pekerjaan dimana dipengaruhi oleh seberapa kuat energi kognitif, emosional, dan perilaku seseorang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang untuk memiliki *employee engagement* adalah *work life balance*. Fisher, Bulger dan Smith (2009) menyebutkan *work life balance* sebagai suatu keseimbangan tanggung jawab dan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengorbankan atau mengutamakan salah satu sisi kehidupan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Blau mengenai Hubungan antara *work life balance* dengan *employee engagement* yang dijelaskan melalui teori *Exchange*, dimana teori ini menjelaskan bahwa seseorang merasakan instansi membantu mereka dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan tuntutan pribadi. Dengan demikian, seseorang merasa berkewajiban untuk membalas kebaikan instansi dengan menunjukkan sikap-sikap dan perilaku-perilaku yang positif seperti *engagement* (Idulfilastri, 2018).

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri dan Farisya (2021) tentang hubungan *work life balance* dengan *employee engagement*. Berdasarkan hasil penelitian variabel *work life balance* dengan *employee engagement* memiliki hubungan positif, yang menunjukkan korelasi yang kuat. Semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *employee engagement* dan sebaliknya. Hubungan kedua variabel secara deskripsi dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual berikut.



Gambarr 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara *work life balance* dengan *employee engagement* pada tenaga pengajar Dayah di Bener Meriah Provinsi Aceh. Semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *employee engagement* dan semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula *employee engagement*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang akan dipakai pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Emzir (2012), menjelaskan pengertian pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

Jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah korelasi (sebab akibat/timbal balik). Tujuan korelasi menurut Abdullah (2018) untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih atau mengetahui tingkat hubungan variabel tanpa dimanipulasi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai Sekaran (2006). Variabel yang dipakai pada penelitian ini menggunakan variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain dan variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau independen.

Variabel bebas (X) = *Work life balance*

Variabel terikat (Y) = *Employee engagement*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

A. Work Life Balance

Work life balance adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya di dalam bekerja dan hal lain yang tidak berkaitan dengan

pekerjaannya. Dimensi *work life balance* menurut Hudson (2005) ada tiga yaitu: *Time balance, involvement balance* dan *satisfaction balance*.

B. Employee Engagement

Employee engagement adalah rasa antusiasme dan keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya. Terdapat tiga dimensi *employee engagement* menurut Shuck dan Adelson (2014) yaitu: Cognitive engagement, emotional engagement, dan behavioral engagement.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama pada penelitian sebagai tempat data untuk penelitian diperoleh Arikunto (2010). Subjek penelitian yang akan digunakan ialah tenaga pengajar yang bertugas di Dayah Bener Meriah pada beberapa kecamatan, diantaranya kecamatan Wih Pesam, Bener Kelipah, Permata, dan Bandar

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini tenaga pengajar Dayah di Bener Meriah yang terdiri dari kecamatan Wih Pesam, Bandar, Bukit, Permata dan Bener Kelipah yang berjumlah 6 Dayah dan 176 tenaga pengajar.

Tabel 3. 1
populasi tenaga pengajar Bener Meriah

No	Pesantren	Kecamatan	Jumlah pengajar
1	Bustanul Arifin	Bandar	31
2	Ahlussunnah Waljamaah	Wih Pesam	36
3	Haqqul Mubin	Bandar	17
4	Semayoen Nusantara	Bukit	33
5	Nurul Huda	Permata	38
6	Darussaadah	Bener Kelipah	21
Total			176

Sumber : kantor sekretariat dayah terkait 2023

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik probability sampling, teknik dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Teknik yang akan digunakan adalah simple random sampling, di mana anggota sampel diambil dari populasi secara acak tanpa memerhatikan strata dalam populasi dan anggota populasi dianggap homogen (Duli, 2019).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada tabel yang dikembangkan oleh Isaac Michael dengan pengambilan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kebenaran 95%. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 176 tenaga pengajar, maka jumlah sampel berdasarkan tabel Isaac dan Michael adalah 114 sampel. Hal ini berdasarkan tabel penentuan sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2017)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Persiapan alat ukur

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data secara kuantitatif, dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioer kepada 114 orang. Skala yang digunakan untuk mengukur *work life balance* dan *employee engagement* menggunakan skala *likert*. Skala likert adalah alat ukur yang dipakai dalam mengumpulkan data dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang menunjukkan indikator perilaku yang relevan bukan sifat yang ingin diukur (Azwar, 2012) . Jawaban dari setiap aitem memiliki nilai dari sangat positif sampai sangat negatif merujuk pada pilihan skala *likert*.

Tabel 3. 2
Skor skala *favourable* dan *unfavourable* *wlb* dan *employee engagement*

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

a. Skala *Work Life Balance*

Menurut Hudson (2005) *work life balance* dalam arti luas didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja pada umumnya dikaitkan dengan keimbangan atau menjaga rasa harmoni dalam hidup secara keseluruhan. Terdapat tiga aspek *work life balance* menurut Hudson (Hudson, 2005) yaitu: *Time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*.

Tabel 3. 3
Aspek dan indikator skala *work life balance*

Aspek	Definisi aspek	Indikator pelaku
<i>Time Balance</i>	<i>Time balance</i> merujuk pada jumlah waktu yang diberikan atau di alokasikan oleh individu baik di dalam pekerjaannya maupun hal-hal lain di pekerjaannya.	a. Alokasi waktu yang diberikan untuk pekerjaan b. Alokasi waktu yang diberikan untuk diluar pekerjaan
<i>Involvement balance</i>	<i>Involvement balance</i> merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.	a. Tingkat keterlibatan secara psikologis b. Komitmen dalam pekerjaan c. Komitmen di luar pekerjaan
<i>Satisfaction Balance</i>	<i>Satisfaction balance</i> merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pada pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.	a. Tingkat kepuasan terhadap kegiatan pekerjaan b. Tingkat kepuasan terhadap kegiatan di luar pekerjaan

Berdasarkan aspek dan indikator di atas, maka disusunlah *blue print* skala *work life balance*, sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 3. 4
Blueprint work life balance

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah	Bobot %
			F	UF		
1	<i>Time Balance</i>	- Alokasi waktu yang diberikan untuk pekerjaan	1,15	8,22	9	30%
		- Alokasi waktu yang diberikan untuk di luar pekerjaan	2,16, 29	9,23		
2	<i>Involvement balance</i>	- Tingkat keterlibatan secara psikologis	3,17, 24,30	10 11	13	43,3%
		- Komitmen dalam pekerjaan	4,18, 25	12, 26		
		- Komitmen di luar pekerjaan	5,19			
3	<i>Satisfaction Balance</i>	- Tingkat kepuasan terhadap kegiatan pekerjaan	6,20	13,27	8	26,6%
		-Tingkat kepuasan terhadap kegiatan di luar pekerjaan	7,21	14,28		
Total					30	100%

b. Skala *Employee Engagement*

Employee engagement menurut Shuck dan Adelson (2014) ialah keadaan psikologis positif yang aktif dan terkait dengan pekerjaan dimana dipengaruhi oleh seberapa kuat dan kemana arah energi kognitif, emosional, dan perilaku bergerak. *Skala employee engagement* terdiri dari tiga dimensi yaitu *cognitive engagement*, *emotional engagement* dan *behavioral engagement*.

Tabel 3. 5
Aspek dan indikator skala employee engagement

Aspek	Definisi Aspek	Indikator
<i>Cognitive engagement</i>	Intensitas energi mental yang dapat menghasilkan sesuatu hal positif. Hal ini diartikan bahwasanya karyawan yang terlibat secara kognitif akan berkonsentrasi penuh, fokus dan perhatian secara proposional terhadap pekerjaan serta pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan mereka seperti berperan aktif dalam pekerjaannya.	a. Intensitas energi mental yang dimiliki tenaga pengajar dapat menghasilkan sesuatu hal positif bagi instansi b. Tenaga pengajar akan berkonsentrasi penuh, fokus dan perhatian terhadap pekerjaan
<i>Emotional engagement</i>	Intensitas dan kemauan karyawan untuk menciptakan emosi positif agar terciptanya hasil organisasi yang baik. Keterlibatan emosional adalah memberikan hubungan secara emosional dan sumber daya pribadi seperti kepercayaan, merasakan makna pribadi, dan terhubung secara emosional dengan situasi, orang atau konteks dalam pengalaman kerja.	a. Percaya terhadap pekerjaan b. Merasakan makna pribadi terhadap pekerjaan c. Terhubung secara emosional dengan situasi, orang atau konteks dalam pengalaman kerja
<i>Behavioral engagement</i>	Keadaan psikologis untuk berperilaku yang secara positif mempengaruhi kinerja. Karyawan yang terlibat secara perilaku bersedia melakukan upaya ekstra, bekerja lebih keras untuk tim dan organisasinya serta melakukan lebih dari yang diharapkan	a. Melakukan upaya ekstra b. Bekerja lebih keras untuk tim dan organisasi c. Melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan

Berdasarkan tabel aspek dan indikator skala *employee engagement*, maka dapat disusun *blueprint* skala *employee engagement* sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Blueprint skala Employee engagement

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Cognitive Engagement</i>	- Intensitas energi mental yang dimiliki tenaga pengajar dapat menghasilkan sesuatu hal positif bagi instansi	1, 17, 25	9	8
		- Tenaga pengajar akan berkonsentrasi penuh, fokus dan perhatian terhadap pekerjaan	2, 18	10.26	
2	<i>Emotional Engagement</i>	- Percaya terhadap pekerjaan	3, 19, 27	11	11
		- Merasakan makna pribadi terhadap pekerjaan	4, 12, 20	13	
		- Terhubung secara emosional dengan situasi, orang atau konteks dalam pengalaman kerja	5, 21, 28		
3	<i>Behavioral Engagement</i>	- Melakukan upaya ekstra	6, 22, 29	14	11
		- Bekerja lebih keras untuk tim dan organisasi	7, 23	15	
		- Melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan	8, 24, 30	16	
Total					30

2. Uji Validitas

Periantalo (2016) menjelaskan validitas adalah sejauh mana alat ukur mampu mengungkap apa yang hendak diungkap. Dalam penelitian ini komputasi validitas yang digunakan adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*) yang diperoleh dari hasil penilaian *expert judgement* (ahli) yang disebut SME (*Subject Matter Expert*). SME menilai apakah isi suatu aitem esensial. Suatu aitem dikatakan esensial jika dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran

(Azwar, 2012). Perumusan CVR menghasilkan nilai yang berkisar antara +1 sampai -1. Nilai positif menunjukkan bahwa setengah ahli menilai aitem esensial. Semakin besar CVR dari 0, maka semakin penting dan semakin tinggi validitas isinya (Hendryadi, 2014). Adapun rumus CVR yang oleh Lawsche adalah :

$$CVR = 2 \frac{ne}{n} - 1$$

Keterangan :

Ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk melihat sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2012). Perhitungan daya beda aitem menggunakan perhitungan korelasi product moment dari Pearson. Berikut rumus korelasi *product moment*:

$$r_{ix} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n] [\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan :

i = Skor item

x = Skor skala

n = Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan adalah berdasarkan korelasi aitem total yang menggunakan batasan $r_{ix} \geq 0,25$. Setiap aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 daya bedanya dianggap memuaskan, sebaliknya aitem yang memiliki harga r_{ix} kurang dari 0,25 diinterpretasi memiliki daya beda yang rendah (Azwar, 2012).

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai tingkat sejauh mana skor tes konsisten (*consistence*), dapat dipercaya (*dependable*), dan dapat diulang (*repeatable*) (Purwanto, 2016). Dalam penelitian ini, teknik *Alpha Cronbach* digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen dengan nilai reliabilitas >0.60 . Sugiyono (2017) menurut Guilford kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* dapat dikategorikan seperti tabel berikut.

Tabel 3. 7
Kriteria koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	≥ 0.900 (Sangat Tinggi)
Reliabel	0,700-0,900 (Tinggi)
Cukup Reliabel	0,400-0,700 (Sedang)
Kurang Reliabel	0,200-0,400 (Rendah)
Tidak Reliabel	$\leq 0,200$ (Sangat Rendah)

F. Teknik Analisis data

1. Pengolahan Data

Menurut Fatihuddin (2015) pengolahan data adalah proses mengumpulkan data angka menggunakan rumusan atau teknik tertentu.

2. Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji asumsi terdiri dari beberapa uji prasyarat yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas dilakukan secara nonparametrik menggunakan teknik statistik *One Sample Kolomogrow Smirnov Test* dari program SPSS versi 23.0 *for Windows*. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai $p > 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal dan sebaliknya, jika nilai $p < 0,05$ maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal (Santoso, 2017)

b. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016) uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Priyatno (2016) mengatakan uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linier atau tidak dengan menggunakan *SPSS version 23.0 for Windows*. Dalam hal ini, data dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila memiliki nilai $p > 0,05$ pada lajur *deviation from linierity*, sedangkan jika menggunakan lajur *test for linearity*, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik lurus apabila nilai $p < 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Apabila pada saat uji normalitas dilakukan data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal, maka analisis data secara parametrik tidak dapat digunakan, sehingga uji hipotesis dilakukan secara non parametrik.

Metode statistik non parametrik merupakan metode analisis data tanpa memperhatikan bentuk distribusinya sehingga statistika ini disebut metode bebas sebaran karena model uji statistiknya tidak menetapkan syarat-syarat tertentu tentang bentuk distribusi parameter populasinya (Vusvitasari, Nugroho, & Akbar, 2008). Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa *work life balance* berkorelasi dengan *employee engagement* pada tenaga pengajar dayah di Bener Meriah dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *rank* dari spearman. Jika angka signifikan $<0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Analisis penelitian data dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS version 23.0 for Windows (Sarwono, 2017).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

Sebelum peneliti melakukan penelitian, peneliti menyiapkan skala penelitian terlebih dahulu berupa skala likert yang terdiri dari *skala work life balance* berdasarkan teori Hudson (2005) dan skala *employee engagement* berdasarkan teori Shuck dan Adelson (2014). Sebelumnya, skala penelitian sudah melewati uji validitas oleh tiga *expert judgement*. Setelah uji validitas selesai, kemudian peneliti menyiapkan skala dalam bentuk *google* disebarakan melalui media whatsapp. Adapun proses penelitian yang telah dilakukan antara lain administrasi untuk persiapan penelitian dan pelaksanaan penelitian.

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti menyiapkan surat-surat kelengkapan administrasi untuk instansi-instansi yang akan dilakukan penelitian. Peneliti sebelumnya telah mengajukan surat izin penelitian ke bidang akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 28 Mei 2024. Lalu peneliti mengantarkan surat permohonan izin penelitian ke beberapa Dayah di Bener Meriah, di antaranya Dayah Ahlussunnah Wal-Jama'ah, Bustanul Arifin, Darussa'adah, Nurul Huda, Semayoen Nusantara Dan Haqqul Mubin. Sesampainya di lokasi, peneliti menyerahkan surat permohonan izin penelitian langsung kepada pimpinan masing-masing-masing instansi dan mulai melakukan penelitian saat itu juga.

2. Pelaksanaan *Try Out* dan Penelitian

Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai (*single trial administration*) dimana *work life balance* dan skala *employee engagement* hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai sampel (Azwar, 2006). Penelitian dengan menyebarkan skala dilakukan selama kurang lebih 20 hari sepanjang bulan juni dengan jeda hari lebaran idul adha selama 9 hari. Kemudian dilanjutkan setelah lebaran untuk memenuhi responden yang belum mencukupi dengan cara menyebarkan aitem kepada tenaga pengajar. Penyebaran skala dilakukan dengan bantuan dari pimpinan pesantren dan koordinator dayah masing-masing instansi yang kemudian disebar ke grup pengajar. Peneliti juga menghubungi pengajar secara langsung melalui chat personal. Setelah sampel terkumpul sejumlah yang dibutuhkan, yaitu 114 sampel, peneliti menutup akses untuk pengisian link pada *google form*.

a. Hasil Uji Validitas Aitem

Hasil komputasi Koefisien CVR skala *work life balance* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1
Koefisien CVR skala *work life balance*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	0,3
2	1	12	1	22	1
3	1	13	1	23	1
4	1	14	1	24	1
5	1	15	1	25	1
6	1	16	1	26	1
7	1	17	0,3	27	1
8	1	18	1	28	1
9	1	19	1	29	1
10	1	20	1	30	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari SME pada skala *work life balance* didapatkan data bahwa semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem esensial dan dinyatakan valid.

Hasil komputasi CVR skala *employee engagement* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 2
Koefisien CVR skala *employee engagement*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	11	1	21	1
2	1	12	1	22	1
3	1	13	1	23	1
4	1	14	1	24	1
5	1	15	1	25	1
6	1	16	1	26	1
7	1	17	1	27	1
8	1	18	1	28	1
9	1	19	1	29	1
10	1	20	1	30	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari SME pada skala *employee engagement* didapatkan data bahwa semua koefisien CVR menunjukkan nilai di atas nol (0), sehingga semua aitem esensial dan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Beda Daya Aitem

Hasil analisis uji daya beda aitem skala *work life balance* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 2
Klasifikasi Reliabilitas Alpha Cronbach Work Life Balance

No	rix	No	rix	No	rix	No	rix	No	rix
1	0,343	7	0,402	13	0,657	19	0,566	25	0,550
2	0,134	8	0,365	14	0,574	20	0,532	26	0,508
3	0,345	9	0,628	15	0,379	21	0,405	27	0,585
4	0,464	10	0,691	16	0,263	22	0,076	28	0,589
5	0,437	11	0,643	17	0,511	23	0,560	29	0,310
6	0,498	12	0,681	18	0,244	24	-0,075	30	0,454

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem skala *work life balance* di atas menunjukkan bahwa tidak semua aitem mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem $\geq 0,25$. Terdapat tiga aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem nomor 18, 22 dan 24. Oleh karena itu, aitem yang terpilih berjumlah 27 aitem yang ditunjukkan pada *blue print* akhir skala *work life balance* berikut ini :

Tabel 4. 3
Blue print akhir skala *work life balance*

No	Aspek	No aitem		Total	Persentase (%)
		F	UF		
1	<i>Time Balance</i>	1,15,2,16,29	8, 9,23	8	29,6%
2	<i>Involvement balance</i>	3,17,30 4, 5,19	10, 11,25 12,26	11	40,7%
3	<i>Satisfaction Balance</i>	6,20,7,21	13,27,14,28	8	29,6%

Hasil analisis uji daya beda aitem skala *employee engagement* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 4
Nilai Alpha Cronbach's Skala *Employee Engagement*

No	rix	No	rix	No	rix	No	rix	No	rix
1	0,592	7	0,524	13	0,334	19	0,583	25	0,459
2	0,430	8	0,476	14	0,573	20	0,477	26	0,408
3	0,533	9	0,279	15	0,464	21	0,403	27	0,631
4	0,406	10	0,409	16	0,290	22	0,496	28	0,717
5	0,542	11	0,423	17	0,506	23	0,399	29	0,428
6	0,466	12	0,539	18	0,610	24	0,473	30	0,202

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem skala *employee engagement* di atas menunjukkan bahwa tidak semua aitem mencapai koefisien korelasi atau uji daya beda aitem $\geq 0,25$. Terdapat 1 aitem yang dinyatakan gugur, yaitu aitem nomor 30. Oleh karena itu, aitem yang terpilih berjumlah 29 aitem yang ditunjukkan pada *blue print* akhir skala *employee engagement* berikut ini :

Tabel 4. 5
 Nilai Alpha Cronbach's Skala Employee Engagement

No	Aspek	No. aitem		Total	Persentase
		F	UF		
1	Cognitive Engagement	1, 17, 25, 2, 18, 26	9,10	8	27,5%
2	Emotional Engagement	3, 19, 27, 4, 20, 5, 21, 28	11.12.13	11	37,9%
3	Behavioral Engagement	6, 22, 29, 7, 23, 8, 24	14,15,16	10	34,5%

c. Uji Reliabilitas

1) Uji Reliabilitas Skala *Work Life Balance*

Hasil uji reliabilitas pada skala *work life balance* diperoleh $\alpha = 0,890$. Melalui hasil uji reliabilitas tahap kedua, maka diperoleh $\alpha = 0,921$, sehingga dapat dikatakan reliabel dengan kategori koefisien tinggi. Uji reliabilitas pada skala dilakukan dua kali karena terdapat beberapa aitem yang nilai uji daya beda aitemnya rendah pada saat pengujian pertama, sehingga dibutuhkan uji reliabilitas lagi untuk menentukan hasil *Alpha Cronbach* setelah aitem yang bernilai rendah dibuang. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 6
 Hasil Alpha Cronbach wlb setelah aitem dibuang

Variabel	Reliabilitas sebelum Aitem gugur	Reliabilitas sesudah aitem gugur
<i>Work life balance</i>	0,890	0,909

2) Uji Reliabilitas Skala *Employee Engagement*

Hasil uji reliabilitas pada skala *employee engagement* diperoleh $\alpha = 0,901$. Melalui hasil uji reliabilitas tahap kedua, maka diperoleh $\alpha = 0,902$ sehingga skala *employee engagement* dapat dikatakan reliabel dengan kategori koefisien sangat tinggi. Uji reliabilitas pada skala *employee engagement* dilakukan dua kali karena terdapat beberapa aitem yang nilai uji daya beda aitemnya rendah

pada saat pengujian pertama, sehingga dibutuhkan uji reliabilitas lagi untuk menentukan hasil *Alpha Cronbach* setelah aitem yang bernilai rendah dibuang.

Hal tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 7

Hasil Alpha Cronbach employee engagement setelah dibuang

Variabel	Reliabilitas sebelum aitem gugur	Reliabilitas sesudah aitem gugur
<i>Employee Engagement</i>	0,901	0,902

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Data Demografi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pengajar beberapa dayah di bener meriah. Diketahui populasi berjumlah 176 tenaga pengajar dari 6 dayah yang diteliti. Sampel penelitian berjumlah 114 tenaga pengajar. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan skala berbentuk *google form* melalui *WhatsApp* dan menyebarkan langsung. Adapun data demografi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sampel laki-laki berjumlah 66 sampel (57,9%) dan perempuan berjumlah 48 sampel (42,1%). Sampel yang mendominasi penelitian ini berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan. Data demografi jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4. 8

Data Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-laki	66	57,9%
Perempuan	48	42,1%
Jumlah	114	100%

b. Sampel Berdasarkan Usia

Berdasarkan kategori usia, sampel dalam penelitian ini memiliki usia pada kategori dewasa awal, yaitu berkisar antara umur 18 sampai 40-an. Menurut Hurlock (2009) masa dewasa terdiri dari tiga bagian. Masa dewasa awal antara usia 18 sampai 40 tahun, masa dewasa madya antara usia 40 sampai 60 tahun dan masa dewasa lanjut dimulai dari usia 60 tahun sampai tutup usia. Adapun data demografi berdasarkan usia juga dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 9
Data demografi berdasarkan usia

Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia dewasa awal (18-40) tahun	114	100%

c. Sampel Berdasarkan Bidang Studi

Berdasarkan kategori usia, sampel dalam penelitian ini terdiri tiga bidang, yaitu bidang pengajar umum sebanyak 31,6%, pengajar Dayah mendominasi sebanyak 64,9%, dan sisanya pengajar khusus lainnya sebanyak 3,5%.

Tabel 4. 10
Data Demografi Berdasarkan Bidang Studi

Kategorisasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Pengajar dayah	74	64,9%
Pengajar umum	36	31,6 %
Pengajar lainnya	4	3,5%
	114	100%

d. Sampel Berdasarkan Status

Berdasarkan katogori status, sampel menunjukkan hasil status belum menikah lebih banyak ketimbang status belum menikah dengan persentase 50.9% sedangkan status menikah sebanyak 49,1%.

Tabel 4. 11
Data Demografi Berdasarkan Status

Kategorisasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Belum Menikah	58	50,9%
Menikah	56	49,1%
	114	100%

e. Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

Menurut Tulus (1992) masa kerja yaitu lamanya waktu tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat berpengaruh positif pada kinerja tergantung cara kerja seseorang, semakin lama masa kerja maka semakin berpengalaman dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya dapat berpengaruh negatif apabila semakin lama masa kerja tumbuh perasaan terbiasa dengan keadaan dan menggampangkan pekerjaan serta akan memunculkan kebosanan. Secara umum, masa kerja dapat digolongkan menjadi tiga: masa kerja baru adalah < 6 tahun, masa kerja sedang adalah 6-10 tahun dan masa kerja lama > 10 tahun (Tulus, 1992).

Sampel yang dominan pada penelitian ini adalah yang memiliki masa kerja baru berjumlah 86 orang dengan persentase 75,4% selanjutnya masa kerja sedang dengan persentase 18,4% dan masa kerja lama dengan persentase 6,2%

Tabel 4. 12
Data Demografi Berdasarkan Lama Bekerja

Kategorisasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
≤6 tahun	86	75,4%
6-10 tahun	21	18,4%
≥10 tahun	7	6,2%

f. Sampel Berdasarkan Asal Instansi

Berdasarkan asal instansi, maka peneliti mengambil 6 instansi Dayah di Bener Meriah dengan jumlah populasi sebanyak 176 dengan sampel sebanyak 114 yang telah tersaji pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 13
Data Demografi Berdasarkan Asal Instansi

Kategorisasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
Ahlussunnah Waljama'ah	30	26,3%
Bustanul Arifin	22	19,3%
Darussa'adah	21	18,4%
Haqqul Mubin	20	17,5%
Semayoen Nusantara	11	9,7%
Nurul Huda	10	8,8%
Jumlah	114	100%

2. Data Kategorisasi

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2016) kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kategorisasi ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor sampel berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara sampel selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Kategorisasi skala *work life balance*

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan data di lapangan) dari variabel *work life balance*. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel

Tabel 4. 14
Deskripsi Data Penelitian Skala Work Life Balance

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	xmax	xmin	Mean	SD	xmax	xmin	Mean	SD
<i>Work Life Balance</i>	108	27	67,5	40,5	104	59	78.35	9.24

Keterangan Rumus Skor Hipotetik

xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

xmax (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor max + skor min) / 2

SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor max} - \text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 27, maksimal 108, mean 67.5 dan standar deviasi 40.5. Sementara data empirik menunjukkan jawaban empirik menunjukkan jawaban minimal 59, maksimal 104, mean 78.35 dan standar deviasi 9,24. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat di jadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus pengkategorisasian

Rendah = $X < (M - 1SD)$

Sedang = $M - 1SD < X < (M + 1SD)$

Tinggi = $M + 1SD < X$

Keterangan:

M = Means empirik pada skala

SD = Standar deviasi

X = Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi *skala work life balance* adalah sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4. 15
Kategorisasi Skala *work life balance*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X \leq 69.11$	19	16.7%
Sedang	$69,12 \leq X \leq 87.74$	75	65.8%
Tinggi	$87.75 \leq X$	20	17.5%

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil kategorisasi *work life balance* menunjukkan bahwa tenaga pengajar Dayah Bener Meriah memiliki tingkat perilaku *employee engagement* pada kategori rendah sebanyak 19 orang (16.7%). Kategori sedang sebanyak 75 (65.8%) dan kategori tinggi sebanyak 20 (17.5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kategori *work life balance* terbanyak terdapat pada kategori sedang.

b. Kategorisasi Skala *Employee Engagement*

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel *employee engagement* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 16
Deskripsi Data Penelitian Skala *employee engagement*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	xmax	xmin	Mean	SD	xmax	xmin	Mean	SD
<i>Employee engagement</i>	116	29	72,5	14,5	116	71	91	9,20

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

xmin (Skor minimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

xmax (Skor maksimal) = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.

M (*Mean*) = Dengan rumus μ (skor max + skor min) / 2
 SD (Standar Deviasi) = Dengan rumus $s = (\text{skor max} - \text{skor min}) / 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 29, maksimal 116, mean 72.5 dan standar deviasi 9.20. Sementara data empirik menunjukkan jawaban empirik menunjukkan jawaban minimal 71, maksimal 116, mean 91 dan standar deviasi 9.20. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat di jadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus pengkategorisasian:
 Rendah = $X < (M - 1SD)$
 Sedang = $M - 1SD < X < (M + 1SD)$
 Tinggi = $(M + 1SD) < X$

Keterangan:
 M = Means empirik pada skala
 SD = Standar deviasi
 X = Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *employee engagement* adalah sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4. 17

Kategorisasi Skala *Employee Engagement*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase (%)
Rendah	$X \leq 81.8$	12	10.5%
Sedang	$81.9 \leq X \leq 100.2$	83	72.8%
Tinggi	$100.3 \leq X$	19	16.7%

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil kategorisasi *employee engagement* menunjukkan bahwa tenaga pengajar Dayah di Bener Meriah memiliki tingkat perilaku *employee engagement* pada kategori rendah sebanyak 12 orang (10.5%). Kategori sedang sebanyak 83 (72.8%) dan kategori tinggi sebanyak 19 (16.7%).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kategori *employee engagement* terbanyak terdapat pada kategori sedang.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji asumsi terdiri dari beberapa uji prasyarat yaitu:

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas skala *work life balance* dan *employee engagement* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 18
Uji Normalitas Data

Variabel Penelitian	Koefisien K-S	ρ
<i>Work life balance</i>	0,095	0,013
<i>Employee engagement</i>	0,131	0,000

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel *work life balance* data koefisien Kolmogorov-Smirnov (KS) sebesar 0,095 dan nilai signifikansi (ρ) sebesar 0,013 ($p \leq 0,05$). Sedangkan pada variabel *employee engagement* data koefisien Kolmogorov-Smirnov (KS) sebesar 0,131 dan nilai signifikansi (ρ) sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka kedua variabel dinyatakan tidak normal dan hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan pada penelitian ini saja.

b. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas hubungan kedua variabel penelitian ini memperoleh data sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 19
Uji Linieritas Data

Variabel	Deviation of Linearity	ρ
<i>Work life balance</i> <i>Employee engagement</i>	1.021	0.456

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh *Deviation of Linearity* kedua variabel yaitu $F=1.021$ dengan $p = 0,456$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *employee engagement* dengan *work life balance* pada tenaga pengajar Dayah di Bener Meriah.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan secara non-parametrik karena uji normalitas tidak memenuhi ketentuan yaitu data berdistribusi tidak normal sehingga uji hipotesis menggunakan analisis korelasi *rho* (ρ) dari spearman. Metode ini digunakan untuk melihat keeratan hubungan antara kedua variabel sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 20
Uji Hipotesis

Variabel penelitian	ρ	ρ
<i>Work life balance</i> dan <i>employee engagement</i>	0,641	0,000

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefesien korelasi yaitu 0,641 hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan *employee engagement* pada sampel penelitian ini. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *employee engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula *employee engagement* pada sumpel penelitian ini.

Hasil analisis penelitian ini juga menunjukkan nilai signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara *work life balance* dengan *employee engagement* pada sampel penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work life balance* dengan *employee engagement* pada tenaga pengajar Dayah di Bener Meriah. Berdasarkan hasil uji korelasi dari spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan *employee engagement* pada sampel penelitian ini. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *employee engagement*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula *employee engagement* pada sampel penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian data empirik menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki tingkat *work life balance* tinggi sebanyak 20 (17.5%), tingkat *work life balance* sedang sebanyak 75 (85,1%) dan tingkat *work life balance* rendah sebanyak 19 (6.7%). Sedangkan *employee engagement* tinggi sebanyak 19 (16.7%), tingkat *employee engagement* sedang sebanyak 83 (72.8%) dan tingkat *employee engagement* rendah sebanyak 12 (10.5%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa subjek penelitian ini memiliki *work life balance* dan *employee engagement* dominan pada kategori sedang. Namun diantara kategori rendah dan tinggi yang dominan adalah kategori tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berhubungan dengan *employee engagement*, karena kurangnya *work life balance* dapat membuat tenaga pengajar tidak memiliki keterikatan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penjelasan yang di sampaikan oleh Larasati (Larasati, 2018) yang menyatakan adanya korelasi positif antara variabel *work life balance* terhadap variabel *employee engagement* dengan nilai *R Square* sebesar 0.143 atau 14.3 %. Hal ini menunjukkan hipotesa dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh antara *work life balance* dengan *employee engagement* dapat diterima.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibisono (2022) hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r=0.333$ dengan signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara *work life balance* dengan *employee engagement*. Semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *employee engagement* pada karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rebecca, Sarinah, & Putra (2020) dengan judul Hubungan *work life balance* dengan *employee engagement* pada bank Sinarmas KC Medan, Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r=0,493$ dengan signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work life balance* dengan *employee engagement*.

Sesuai dengan hasil pemaparan penelitian di atas, ditemukan bahwa kedua variabel yang diujikan pada penelitian ini yaitu *work life balance* dengan *employee engagement* memiliki hubungan yang positif dan sangat signifikan, maka dapat dinyatakan tingginya *work life balance* akan menyebabkan tingginya tingkat *employee engagement* pada tenaga pengajar. Oleh karena itu, *work life*

balance sangat mempengaruhi kinerja tenaga pengajar dayah di Bener Meriah. Hal yang dilakukan dapat berupa membangun hubungan secara emosional dengan tenaga pengajar dan mendukung serta melibatkan penuh tenaga pengajar dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sehingga mampu memberikan dampak positif bagi tenaga pengajar dengan meningkatnya *employee engagement* efeknya mampu membuat tenaga pengajar bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan, contohnya seperti tenaga pengajar berkonsentrasi dalam melakukan tugasnya, melakukan tugas dengan kualitas yang tinggi sehingga akan membawa dampak positif bagi instansi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya sulitnya mendapatkan sampel sampai terpenuhi target dikarenakan pengisian *google form* melalui grup *whatsapp* saja. Ketika peneliti sudah memberikan *link* dan disebar di grup hanya separuh target terpenuhi, sisanya peneliti menghubungi secara personal, bahkan ada beberapa yang sudah dihubungi secara personal namun tidak merespon sama sekali. Penelitian sempat terjeda karena libur Idul Adha sehingga harus menunggu dan melanjutkan penelitian lagi. Selanjutnya salah satu instansi yang akan diteliti memberikan batasan penelitian kepada peneliti dengan alasan tidak semua tenaga pengajar mengerti tentang penelitian ini sehingga demi nama baik instansi, pengurus hanya memberikan *google form* ke beberapa tenaga pengajar saja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini diperoleh nilai koefisien rho (p) sebesar 0,641 dengan nilai signifikansi $p=0,000$ ($p<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *work life balance* dengan *employee engagement* pada tenaga pengajar Dayah di kabupaten Bener Meriah. Hal ini berarti semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi pula *employee engagement* pada tenaga pengajar Dayah di kabupaten Bener Meriah.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis yang akan meneliti dengan variabel serupa adalah :

1. Bagi tenaga pengajar Dayah di kabupaten Bener Meriah

Tenaga pengajar diharapkan dapat menciptakan *employee engagement* dengan cara konsentrasi terhadap tugas-tugas pekerjaan, keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan instansi, dan melakukan upaya yang dedikasikan untuk melakukan pekerjaan, termasuk inisiatif, kerja tim dan kontribusi aktif terhadap tujuan instansi.

2. Bagi instansi

Bagi instansi Dayah diharapkan dapat membantu tenaga pengajar dalam meningkatkan *work life balance* untuk mencapai *employee engagement* dengan

cara menyeimbangkan waktu, keterlibatan serta memperhatikan kepuasan dalam bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian yang sama maka disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* yang tidak disebutkan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, *rewards*, dan lainnya sehingga dapat memperluas penelitian terkait.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2018). *Berbagai Metodologi dalam Penelitian Pendidikan dan Manajemen*. Samata Gowa: CV Gunadarma Ilmu.
- Aghaei, M., Vahedi, E., Kahreg, M. S., & Pirooz, M. (2014). An Examination of Relationship between Services Marketing Mix and Brand Equity Dimensions. *Procedia Social and Behavioral Science*, 865-869.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atlennur, D., & Arianto, T. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 93-107.
- Azwar, S. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement. A Handbook of Essential Theory and Research*. Newyork: Psychology Press.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 106-115.
- Delecta. (2011). Work Life Balance. *International Journall of Current Research*, 186-189.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Emzir. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*. Sidoarjo: Zifatama.
- 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* , 441-456.
- Gallup; International Labour Organization. (2017). *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*. Wangshington DC & Geneva: GALLUP & ILO.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SSPSS*. 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, D. B., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Karyawan pada Karyawan Produksi PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1-7.
- Hendri, & Farisya, Z. (2021). Hubungan antara Work Life-balance dengan Employee Engagement pada Karyawan di PT. Semen Andalas Banda Aceh. *Journal of Helathcare Technology and Medicine*.
- Hendryadi. (2014). Content Validity (Validitas Isi). . *Teorionline Personal Paper*, No. 1.
- Hikmatullah, F. (2016). Hubungan Employee Engagement Dan Burnout Pada Karyawan Divisi IT. *Jurnal Ilmiah Psikologi* , 100-108.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2004). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations* , 49-58.
- Hudson. (2005). *The Case For Work Life Balance: Closing The Gap Between Policies*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Hurlock, E. B. (2009). *Psikologi perkembangan: suatu perkembangan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Idulfilastri, R. M. (2018). *Keterikatan Kerja Dalam Konteks Psikologi Industri/Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Irawati, T. (2021). Hubungan Employee Engagement dan Kompensasi dengan Kinerja Kerja Guru di Lembaga Pendidikan An-Namiroh Pekan Baru. *Disertasi Thesis UIN Syarif Kasim Riau*.
- Larasati, D. P. (2018). Pengaruh Work Life Blance Terhadap Employee Engagement pada Generasi Milenial. *Skripsi Publikasi* (pp. 1-43). Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mahbib, M. (2014, june 9). *Dayah, Sebutan Legendaris Pesantren di Aceh*. Retrieved from Nu Online: <https://www.nu.or.id/pesantren/dayah-sebutan-legendaris-pesantren-di-aceh-3nQaP>
- Marzuki. (2011). Sejarah Dan Perubahan Pesantren Di Aceh. *Jurnal Millah*, 222-223.
- McDonald, & Bradley. (2005). Explanations for the Provision Utilization Gap in Work- Family Policy. *Women in Management Review*.

- Mohd, I. H., Shah, M. M., & Zailan, N. S. (2016). How Work Environment Affect the Employee Engagement in A Telecommication Company. *3rd International Conference on Business and Economics* (pp. 418-426). Malaysia: The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences.
- Nafiuddin, Andari, & Gentari, R. E. (2018). Mengukur perbedaan antara Work-life Balance, Employee Engagement Karyawan Generasi Y di Wilayah Cikupa Mas Tangerang Banten dan Cikande Modern Serang Banten. *SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 75-88.
- Nasri. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Dakwah* , 166-179.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Priyatno. (2011). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Jogja: Penerbit Andi.
- Purwanto, A. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Rebecca, Sarinah, & Putra, A. I. (2020). Hubungan antara Work-Life Balance dengan employee engagement pada Bank Sinarmas KC Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan*, 44-49.
- Robinsons, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement* . United Kingdom: Institute for Employment Studies .
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 600-616.
- Santoso, S. (2017). *Statistik Multivariat dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarwono. (2017). *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23*. Elex Media Komputindo.
- Sary, E. K. (2022). Hubungan Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Sales Perempuan. *Skripsi Publikasi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work & Health Psychology*. England: John Wiley & Sons, Ltd.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Shuck, B., & Adelson, J. L. (2014). The Employee Engagement Scale; Initial Evidence for Construct Validity and Implications for Theory and Practices. *Human Resource Management*, 953–977.
- Smith, K. T. (2010). Work-Life Balance Perspective of Marketing Professionals Generation Y. *Services Marketing Quarterly*, 434-447.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tulus, M. A. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Utami, D. S., & Yuniarti, K. W. (2010). To be Istiqamah: Harmonising Work, Family, Society and Leisure (A Case Study Among Muslim Women Lecturer in Jogjakarta). *International Conference of Cross Cultural and Indigenous Psychology*.
- Velya, V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Employee Engagement Sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention. *Productivity*, 168-173.
- Vusvitasari, R., Nugroho, S., & Akbar, S. (2008). Kajian Hubungan Koefisien Korelasi Pearson (p), Spearman-rho (r), kendall-Tau (t), Gamma (G), dan Somers (dxy). *GRADIEN: Jurnal Ilmiah Mipa*, 372-381.
- Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). *Work Life Balance para Pekerja Buruh*. Pekalongan: PT Nasya Expanding.
- Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance pada Pekerja Buruh*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Wibisono, E. S. (2022). Hubungan Work Life Balance dengan Employee Engagement pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Skripsi Publikasi* (pp. 1-54). Medan: Universitas Medan Area.
- Zuhriah. (2017). Pelaksanaan Pendidikan Pesantren Terpadu dalam Mengembangkan Iman dan Takwa (Imtaq) dan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek) Santri di Pondok Pesantren Al-Yasini Kraton Pasuruan. *Jurnal Kajian Islam*, 4568.

LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-679/Un.08/FPsi/Kp.00.4/07/2024

TENTANG

**PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2023/2024
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY**

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** :
- Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2023/2024 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
 - Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** :
- Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 - Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
 - Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
 - Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
 - Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 14 Agustus 2023,
 - Hasil Masukan dari Dosen Pembimbing, dan ditetapkan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 28 Mei 2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.
- Pertama** : Menunjuk Saudara
- Ismiati, M.Si., Ph.D
 - Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si
- Sebagai Pembimbing Pertama
Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Nirmala Hayati
NIM/Prodi : 190901067 / Psikologi
Judul : Hubungan *Work-Life Balance* dengan Employee Engagement pada Tenaga Pengajar Dayah di Bener Meriah, Provinsi Aceh
- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2024.
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima** : Surat Keputusan ini dibenarkan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.



Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 Juli 2024

Dekan Fakultas Psikologi,

Tembusan

- Rektor UIN Ar-Raniry,
- Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry,
- Pembimbing Skripsi,
- Yang bersangkutan.





**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B361/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/4/2024
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Pimpinan Dayah Ahlussunnah Wal-Jama'ah
2. Pimpinan Semayoen Nusantara
3. pimpinan Darussaadah
4. pimpinan Haqqul Mubin
5. Pimpinan Bustamul Arifin
6. Pimpinan Nurul Huda

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **Nirmala Hayati / 190901067**
Semester/Jurusan : **X / Psikologi**
Alamat sekarang : **Tungkop, Darussalam**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Work Life Balance dengan Employee Engagement pada Tenaga Pengajar Dayah di Bener Meriah, Provinsi Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 28 Mei 2024
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 16 Juni 2024

Dr. Safrilyah, S.Ag., M.Si.





صحة الإنسان العنصرية
DAYAH TERPADU BUSTANUL ARIFIN 2
YAYASAN DARUL MUTTAQIN
Desa Bale Atu Kec. Bukit Kab. Bener Meriah 24581

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 107 /DTBA-2/VI/2024

Berdasarkan surat permohonan penelitian ilmiah mahasiswa Universitas Uin Ar-Raniry nomor B361/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/4/2024, maka saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ALDA SYAH PUTRA, S.Ag., S.H., M.H
Jabatan : Pimpinan dayah

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : NIRMALA HAYATI /
NIM : 190901067
Program study : Psikologi
Semester : X
Alamat sekarang : Tungkop, Darussalam

Benar-benar telah mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul *Hubungan Work Life Balance dengan Employee Engagement Pada Tenaga Pengajar Dayah di Bener Meriah, Provinsi Aceh*, dari tanggal 06 Juni 2024 sampai dengan tanggal 14 Juni 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bale Atu, 14 Juni 2024
Dayah Terpadu Bustanul Arifin Putra
Pimpinan


TGK. ALDA SYAH PUTRA, S.Ag., S.H., M.H



DINAS PENDIDIKAN DAYAH ACEH
YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TERPADU
DARUSSADAH BENER KELIPAH



Jl. Pondok Baru-Ramung, Sp. Kala Tenang, Bener Meriah-Aceh 24583

Nomor : / VI/DS/SBP/2024

Lampiran : -

Perihal : Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth
Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan UIN Ar-Raniry
di Tempat

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Schubungan dengan kehadiran surat permohonan dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Nomor: B361/Un.08/FPsi.I/PP.00,9.4/04/2024, mengenai izin penelitian ilmiah mahasiswa dalam rangka penulisan skripsi tentang "**Hubungan *Work Life Balance* Dengan *Employee Engagement* Pada Tenaga Pengajar Dayah Di Bener Meriah, Provinsi Aceh**".

Pada prinsipnya saya sebagai pimpinan Darussaadah beserta jajarannya tidak keberatan untuk menerima saudari Nirmala Hayati, sebagai mahasiswa yang sedang melakukan penelitian di Darussaadah dalam melaksanakan kegiatan tersebut pada waktu yang telah disesuaikan.

Demikian surat balasan ini kami perbuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bener kelipah, 16 Juni 2024

Pimpinan Darussaadah



Dr. Sinardi





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BENER MERIAH
MADRASAH TsANAWIYAH SWASTA NURUL HUDA
Jalan Simpang Tiga –Lhokseumawe KM 56 Bintang Permata

NSM:121211170015

NPSN:69977134

NOMOR : 05/MTs.19.15/SP/07/2023
Lampiran : -
Perihal : Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan
Universitas Uin Ar- Raniry
di-
Tempat

Assalaamu'alaikum Wr. Wb

Sehubung dengan kehadiran surat permohonan dari Universitas Uin Ar-Raniry. Nomor : B361/Un.08/FPsi.I/PP.00.9.4/04/2024, mengenai izin penelitian ilmiah Mahasiswa dalam rangka penulisan skripsi tentang 'Hubungan Work Life Balance dengan Employee Engagement pada Tenaga Pengajar Dayah di Bener Beriah, Provinsi Aceh'.

Pada perinsipnya saya sebagai kepala Madrasah MTsS Nurul Huda beserta jajarannya tidak keberatan untuk menerima saudari Nirmala Hayati sebagai Mahasiswa yang sedang melaksanakan penelitian di MTsS Nurul Huda dalam melaksanakan kegiatan tersebut pada waktu yang telah disesuaikan.

Demikian surat balasan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bintang Permata
Pada Tanggal : 16, Juli 2024

Kepala Madrasah





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BENER MERIAH
MADRASAH TsANAWIYAH SWASTA NURUL HUDA
Jalan Simpang Tiga -Lhokseumawe KM 56 Bintang Permata

NSM:121211170015

NPSN:69977134

NOMOR : DS/MTs.19.15/SP/07/2023
Lampiran : -
Perihal : Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan
Universitas Uin Ar- Raniry
di-
Tempat

Assalaamu'alaikum Wr. Wb

Sehubung dengan kehadiran surat permohonan dari Universitas Uin Ar-Raniry. Nomor : B361/Un.08/FPsi.I/PP.00.9.4/04/2024, mengenai izin penelitian ilmiah Mahasiswa dalam rangka penulisan skripsi tentang 'Hubungan Work Life Balance dengan Employee Engagement pada Tenaga Pengajar Dayah di Bener Beriah, Provinsi Aceh'.

Pada perinsipnya saya sebagai kepala Madrasah MTsS Nurul Huda beserta jajarannya tidak keberatan untuk menerima saudari Nirmala Hayati sebagai Mahasiswa yang sedang melaksanakan penelitian di MTsS Nurul Huda dalam melaksanakan kegiatan tersebut pada waktu yang telah disesuaikan.

Demikian surat balasan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bintang Permata

Pada Tanggal : 16, Juli 2024

Kepala Madrasah



HULAYMI, M.Ag

SKALA PENELITIAN

Identitas Responden

Nama :
(Inisial)
Jenis :
Kelamin
Usia :
Alamat :
Bidang Studi :
Status :
Lama :
Bekerja
Asal Instansi :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pertanyaan tersebut dengan seksama dan pilihlah salah satu dari empat pilihan yang tersedia di bawah ini
2. pilihlah jawaban yang sekiranya mendeskripsikan anda dengan menandai tanda (O) pada pilihan jawaban yang tersedia
3. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini sehingga diharapkan memilih jawaban dengan yang dirasakan saat ini dengan sebenar-benarnya
4. Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

SKALA *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

No	Pernyataan	Jawaban			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sampai dengan tuntas				
2.	Saya memberikan perhatian penuh ketika mengajar				
3	Saya percaya bahwa pekerjaan saya memiliki dampak positif pada organisasi				
4	Saya merasa pekerjaan saya memberikan arti dan tujuan lebih dalam dalam hidup saya				

5	Saya memastikan bahwa setiap orang merasa didengar dan terlibat				
6	Saya mempunyai inisiatif melakukan tugas tambahan				
7	Saya mengambil inisiatif untuk memperbaiki laporan yang tidak sesuai				
8	Saya menyelesaikan tugas dengan kualitas yang lebih tinggi dari yang diminta				
9	Saya tidak menyelesaikan pekerjaan saya dengan segera				
10	Saya sulit fokus ketika melakukan pekerjaan				
11	Saya tidak yakin bisa mengatasi hambatan kerja				
12	Saya dapat mengekspresikan nilai-nilai dan kepercayaan melalui pekerjaan				
13	Saya tidak peduli dengan situasi yang terjadi di tempat kerja				
14	Saya tidak mau terlalu aktif di tempat kerja				
15	Saya tidak bersedia mengikuti pelatihan tambahan diluar jam kerja				
16	Saya melakukan pekerjaan tidak lebih dari yang diperintahkan				
17	Saya menyumbang tenaga dan pikiran secara penuh untuk mendukung instansi				
18	Saya sangat konsentrasi dalam menyelesaikan suatu tugas sampai selesai				
19	Saya yakin dapat mencapai tujuan yang ditetapkan pada pekerjaan saya				
20	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengaplikasikan minat saya				
21	Saya memahami atas permasalahan yang dialami rekan kerja				
22	Saya mempelajari teknologi				

	baru yang dapat meningkatkan produktivitas				
23	Saya sering menawarkan bantuan kepada teman kerja agar tugasnya cepat selesai				
24	24. Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang disediakan				
25	Saya terus belajar diluar jam kerja untuk meningkatkan kualitas kerja				
26	Fokus saya sering terganggu bila ditempat kerja				
27	Saya percaya bahwa atasan dan rekan mendukung upaya kerja saya				
28	Saya melihat bagaimana kami saling mendukung satu satu sama lain dalam mencapai tujuan				
29	Saya bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas				
30	Saya berkontribusi pada tugas-tugas pekerjaan meskipun diluar tanggung jawab saya				

Skala Work Life Balance

No	Pernyataan	Jawaban			
		Sangat Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai
1	Saya memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pekerjaan dengan baik				
2.	Saya memiliki cukup waktu untuk bersantai setelah jam kerja				
3	Saya merasa terlibat sepenuhnya dalam setiap tugas yang saya kerjakan				
4	Saya bersedia bekerja ekstra untuk mencapai hasil terbaik bagi instansi				
5	Saya berkomitmen untuk terus mengembangkan diri di luar				

	pekerjaan				
6	Saya merasa puas dengan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan				
7	Saya merasa puas terhadap waktu yang saya habiskan dengan keluarga				
8	Saya merasa jumlah waktu yang saya habiskan untuk bekerja terlalu banyak				
9	Saya tidak sempat menghadiri kegiatan sosial karena sibuk bekerja				
10	Saya tidak bisa menikmati pekerjaan dengan baik				
11	Saya berpikir untuk mencari pekerjaan yang baru karena sudah bosan				
12	Saya tidak peduli dengan nama baik instansi ketika di luar jam kerja				
13	Saya tidak puas dengan kinerja rekan kerja saya				
14	Saya tidak memiliki kesempatan untuk melakukan apa yang saya sukai				
15	Jumlah waktu yang saya berikan untuk bekerja sudah seimbang				
16	Saya dapat menghabiskan akhir pekan sepenuhnya dengan keluarga tanpa gangguan tanggung jawab pekerjaan				
17	Saya bersemangat untuk berkontribusi dalam bekerja				
18	Saya bertahan ditempat ini meskipun ada tawaran pekerjaan yang lain				
19	Saya berusaha tetap menjaga hubungan baik dengan teman kerja dimanapun berada				
20	Saya merasa pekerjaan saya memberikan manfaat untuk orang banyak				
21	Saya merasa puas atas pencapaian diri di luar pekerjaan saya				

22	Jumlah waktu lembur terlalu banyak berpengaruh terhadap keseimbangan hidup saya				
23	Saya kewalahan mengalokasikan waktu untuk menghadiri acara penting bersama keluarga karena jadwal padat				
24	Saya merasa terikat secara emosional dengan tempat kerja saya				
25	Saya pikir tidak penting untuk mendukung kegiatan acara di luar jam kerja				
26	Saya pikir tidak penting untuk mendukung kegiatan acara di luar jam kerja				
27	Saya tidak puas dengan fasilitas kerja atasan yang disediakan				
28	Saya tidak mendapatkan kualitas waktu yang baik untuk melakukan hobi saya				
29	Saya memiliki waktu yang cukup untuk istirahat diluar jam kerja				
30	Saya memiliki energi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan				



TABULASI SKALA *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

EMPLOYEE ENGAGEMENT																																
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	80	
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	3	2	4	3	1	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	85	
3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	85	
4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	87	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	110	
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	88	
7	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	108	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	1	82
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	87	
11	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	88	
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
13	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	87	
14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
15	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	1	1	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	4	82	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	1	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	104	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
18	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	80	
20	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	80	
21	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	88	
22	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	102	
23	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	96	
24	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
25	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	91	

26	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	94	
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	97		
29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	101	
30	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	96	
31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	90	
32	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	95	
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	94	
34	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	114
36	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	99	
37	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
38	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	97	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	108	
40	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	1	3	2	2	4	3	1	4	88	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89	
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
43	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	111	
45	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	86	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	85	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	93	
49	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	98		
51	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	89	
52	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
53	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	91		
54	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
55	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	82		
56	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	85		

TABULASI WORK LIFE BALANCE

No	WORK LIFE BALANCE																				Total							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0								
1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	85
2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	90
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	85
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	91
5	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	97
6	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	3	81
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	88
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	103
9	3	3	1	2	3	2	4	1	1	3	2	3	3	3	3	4	3	1	3	4	1	3	3	1	2	3	1	75
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89
11	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	85
12	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	85
13	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	90
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	89
15	4	4	4	3	4	4	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	4	3	1	1	4	2	1	1	72
16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	82
17	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	85
18	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	80
19	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	76
20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	78
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	88
22	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	94
23	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	102
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	91
25	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	82
26	4	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	2	4	1	3	95

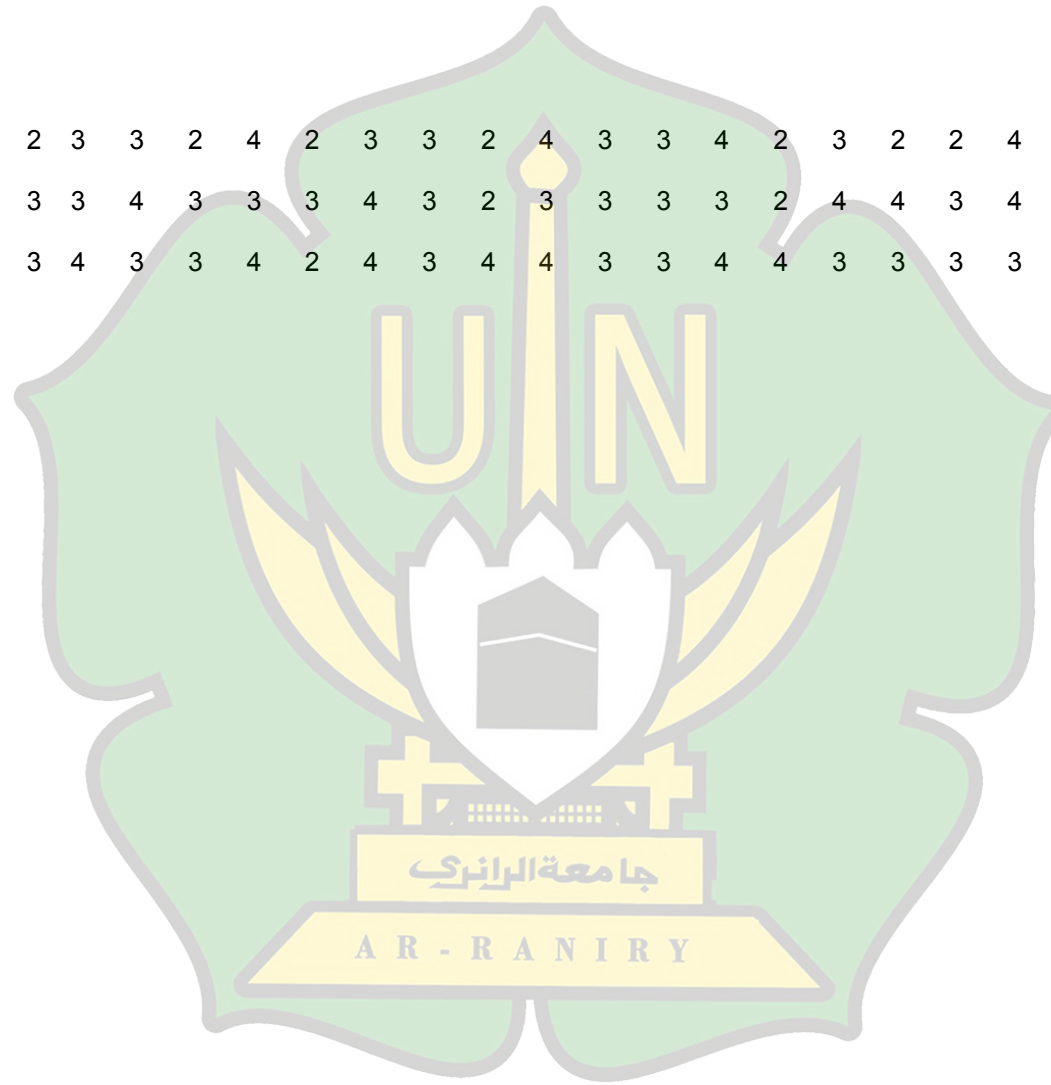
58	3	4	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	4	4	4	3	3	1	3	1	3	1	2	3	3	74	
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
60	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	3	3	94	
61	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	84		
62	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	3	3	4	4	107	
63	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	77	
64	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	78	
65	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	4	2	3	2	3	3	3	85		
66	3	4	3	4	3	3	4	2	2	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	4	1	1	2	2	4	3	84	
67	4	2	4	4	3	4	1	1	1	3	2	3	3	4	2	1	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	1	2	4	82	
68	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	1	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	92	
69	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	102
70	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	96	
71	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	84	
72	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
73	3	2	3	4	4	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	91	
74	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	86	
75	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	91		
76	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	96	
77	3	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	84	
78	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	83	
79	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	2	73	
80	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	87	
81	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	100
82	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	77	
83	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
84	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	112	
85	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	92	
86	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	98	
87	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	84	
88	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	80		

89	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	99	
90	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	112
91	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	106	
92	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	90	
93	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	97	
94	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	1	1	4	2	2	2	2	4	83	
95	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	87	
96	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	98	
97	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	96	
98	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	74	
99	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	1	3	2	3	3	2	87	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	117	
101	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	96	
102	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	95	
103	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	80	
104	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
105	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	93	
106	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	103	
107	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	95	
108	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	86	
109	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	103	
110	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	99	
111	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	107	
112	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	83	
113	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	1	3	4	2	2	3	3	3	3	87	
114	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	94	

28	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	93
29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	97	
30	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	93	
31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	87	
32	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	91	
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	91		
34	4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	111	
36	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	96	
37	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
38	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	94	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	105	
40	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	1	1	3	2	2	4	3	1	84		
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
43	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	110	
45	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	82		
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	90	
49	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	95		
51	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	86	
52	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
53	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	88		
54	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85	
55	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	79	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	82	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	86	
58	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	82		

90	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	106		
91	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	109	
92	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	102	
93	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	95	
94	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	80	
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
96	4	4	3	4	4	3	3	3	1	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
97	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	87	
98	3	4	3	4	2	4	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	79	
99	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	2	90	
10																															
0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
10																															
1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	99	
10																															
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	87	
10																															
3	3	4	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	71	
10																															
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	97	
10																															
5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	99
10																															
6	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	94	
10																															
7	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	2	93	
10																															
8	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	84	
10																															
9	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	105	
11																															
0	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
11	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	107	

1
 11
 2 3 4 3 4 3 2 2 2 3 3 2 4 2 3 3 2 4 3 3 4 2 3 2 2 4 3 3 3 3 84
 11
 3 4 3 3 4 3 3 3 3 3 4 3 3 3 4 3 2 3 3 3 3 2 4 4 3 4 3 3 3 3 92
 11
 4 3 3 3 3 4 4 3 3 4 3 3 4 2 4 3 4 4 3 3 4 4 3 3 3 3 3 4 3 3 96



TABULASI WORK LIFE BALANCE SETELAH GUGUR AITEM

WORK LIFE BALANCE																													
No	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	19	20	21	23	25	26	27	28	29	30	Total		
1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	74		
2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	79		
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	81		
5	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	88		
6	2	3	3	4	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	73		
7	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77		
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	90		
9	3	1	2	3	2	4	1	1	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	2	3	1	3	3	3	67		
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78		
11	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75		
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76		
13	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	79		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78		
15	4	4	3	4	4	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	1	2	1	1	1	2	4	59		
16	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	71		
17	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	74		
18	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	71		
19	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	64		
20	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	67		
21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	78		
22	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	4	3	82		
23	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	92		
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79		
25	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	69			

88	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	68
89	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	87
90	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	99
91	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	93
92	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	78
93	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	88
94	3	4	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	3	3	3	1	2	2	2	2	4	4	71
95	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	77
96	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	89
97	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	85
98	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	63
99	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	2	3	3	2	3	3	76	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
101	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	84
102	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	81
103	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	70
104	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	84
105	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	80
106	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	89
107	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	84
108	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	76
109	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	89
110	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	86
111	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	91
112	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	73
113	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	76
114	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	82

Hasil Uji Realibilitas *Employee Engagement* Tahap I

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00032	90.5175	81.756	.592	.896
VAR00033	90.4649	83.384	.430	.898
VAR00034	90.5351	81.968	.533	.896
VAR00035	90.4737	83.597	.406	.898
VAR00036	90.7719	80.726	.542	.896
VAR00037	90.7632	82.519	.466	.897
VAR00038	90.7719	81.363	.524	.896
VAR00039	90.9737	81.743	.476	.897
VAR00040	91.0965	83.044	.279	.902
VAR00041	91.1579	82.400	.409	.899
VAR00042	91.0702	81.747	.423	.898
VAR00043	90.7105	82.402	.539	.897
VAR00044	91.0877	81.992	.334	.901
VAR00045	90.9386	80.094	.573	.895
VAR00046	90.9561	81.883	.464	.897
VAR00047	91.4035	82.968	.290	.902
VAR00048	90.7105	82.190	.506	.897
VAR00049	90.6754	80.681	.610	.895
VAR00050	90.6491	81.557	.583	.896
VAR00051	90.6228	82.502	.477	.897
VAR00052	90.8947	82.661	.403	.899
VAR00053	90.7456	81.554	.496	.897
VAR00054	90.9912	82.487	.399	.899

VAR00055	91.0351	82.282	.473	.897
VAR00056	90.8596	82.529	.459	.898
VAR00057	91.0614	82.660	.408	.898
VAR00058	90.7632	81.492	.631	.895
VAR00059	90.7193	80.221	.717	.893
VAR00060	91.0614	82.324	.428	.898
VAR00061	91.0088	84.699	.202	.902

Hasil Uji Realibilitas *Work Life Balance* Tahap I

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	86.3947	88.188	.343	.888
VAR00002	86.5702	90.035	.134	.892
VAR00003	86.3772	87.635	.345	.888
VAR00004	86.3684	86.695	.464	.886
VAR00005	86.2895	87.181	.437	.887
VAR00006	86.3860	86.292	.498	.885
VAR00007	86.5789	86.635	.402	.887
VAR00008	87.0263	86.150	.365	.888
VAR00009	86.8421	83.373	.628	.882
VAR00010	86.6579	83.147	.691	.881
VAR00011	86.6053	82.383	.643	.882
VAR00012	86.4561	82.622	.681	.881
VAR00013	86.6140	83.053	.657	.882
VAR00014	86.6579	83.501	.574	.883
VAR00015	86.5263	87.490	.379	.888

VAR00016	86.6667	88.277	.263	.890
VAR00017	86.2632	87.417	.511	.886
VAR00018	86.4649	88.658	.244	.890
VAR00019	86.1667	86.370	.566	.885
VAR00020	86.0965	86.371	.532	.885
VAR00021	86.4561	87.401	.405	.887
VAR00022	87.0965	90.176	.076	.895
VAR00023	86.8596	83.361	.560	.884
VAR00024	86.8596	92.440	-.075	.900
VAR00025	86.6316	83.845	.550	.884
VAR00026	86.6491	84.548	.508	.885
VAR00027	86.6930	83.861	.585	.883
VAR00028	86.7719	84.284	.589	.883
VAR00029	86.4211	88.529	.310	.889
VAR00030	86.3246	87.018	.454	.886

Hasil Uji Reliabilitas *Employee Engagement* (Sesudah Gugur Aitem Skala)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87.5439	78.958	.594	.897
VAR00002	87.4912	80.518	.436	.900
VAR00003	87.5614	79.116	.540	.898
VAR00004	87.5000	80.783	.406	.900
VAR00005	87.7982	77.862	.551	.898
VAR00006	87.7895	79.761	.462	.899

VAR00007	87.7982	78.499	.533	.898
VAR00008	88.0000	78.903	.482	.899
VAR00009	88.1228	80.073	.291	.904
VAR00010	88.1842	79.550	.414	.900
VAR00011	88.0965	79.044	.416	.900
VAR00012	87.7368	79.665	.533	.899
VAR00013	88.1140	79.111	.341	.903
VAR00014	87.9649	77.379	.570	.897
VAR00015	87.9825	79.097	.464	.899
VAR00016	88.4298	80.230	.284	.904
VAR00017	87.7368	79.435	.503	.899
VAR00018	87.7018	77.910	.611	.897
VAR00019	87.6754	78.805	.581	.898
VAR00020	87.6491	79.734	.474	.899
VAR00021	87.9211	79.896	.400	.901
VAR00022	87.7719	78.602	.512	.899
VAR00023	88.0175	79.734	.395	.901
VAR00024	88.0614	79.633	.459	.899
VAR00025	87.8860	79.748	.458	.900
VAR00026	88.0877	79.727	.421	.900
VAR00027	87.7895	78.823	.619	.897
VAR00028	87.7456	77.554	.707	.895
VAR00029	88.0877	79.621	.419	.900

Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance* (Sesudah Gugur Aitem)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	114	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	114	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	75.2105	81.884	.338	.909
VAR00002	75.1930	81.768	.301	.910
VAR00003	75.1842	80.576	.446	.907
VAR00004	75.1053	81.068	.416	.907
VAR00005	75.2018	80.269	.473	.907
VAR00006	75.3947	80.577	.381	.908
VAR00007	75.8421	79.727	.375	.909
VAR00008	75.6579	76.935	.651	.903
VAR00009	75.4737	76.712	.716	.902
VAR00010	75.4211	76.087	.656	.903
VAR00011	75.2719	76.341	.693	.902
VAR00012	75.4298	76.407	.699	.902
VAR00013	75.4737	76.889	.609	.904
VAR00014	75.3421	81.289	.366	.908
VAR00015	75.4825	82.287	.231	.911
VAR00016	75.0789	81.135	.506	.906
VAR00017	74.9825	80.124	.562	.905
VAR00018	74.9123	80.081	.533	.906
VAR00019	75.2719	81.332	.379	.908
VAR00020	75.6754	76.664	.600	.904
VAR00021	75.4474	77.081	.595	.904
VAR00022	75.4649	78.074	.528	.905
VAR00023	75.5088	77.314	.615	.904
VAR00024	75.5877	77.855	.609	.904
VAR00025	75.2368	82.289	.297	.909

VAR00026	75.1404	80.865	.438	.907
----------	---------	--------	------	------

Kategori Data Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work life balance	114	59.00	104.00	78.3596	9.24411
Employee engagement	114	71.00	116.00	91.0088	9.20321
Valid N (listwise)	114				

Kategori Employee Engagement

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	12	10.5	10.5	10.5
Sedang	83	72.8	72.8	83.3
Tinggi	19	16.7	16.7	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Kategori Work Life Balance

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	19	16.7	16.7	16.7
Sedang	75	65.8	65.8	82.5
Tinggi	20	17.5	17.5	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Uji Normalitas KS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VAR00001	VAR00002
N		114	114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	91.0088	78.3596
	Std. Deviation	9.20321	9.24411
Most Extreme Differences	Absolute	.137	.095
	Positive	.137	.095
	Negative	-.061	-.038
Test Statistic		.137	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.013 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linearitas

ANOVA Table

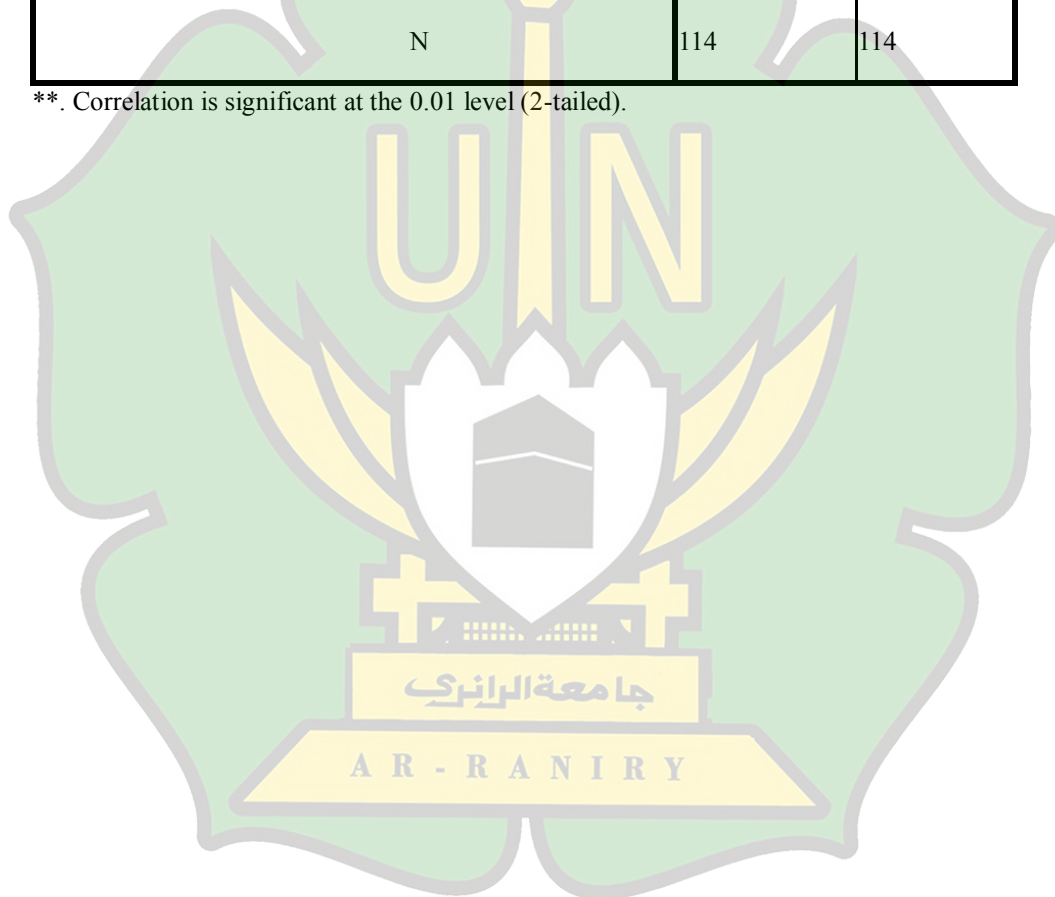
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR00001 *	Between Groups	6295.590	35	179.874	4.283	.000
VAR00002	Linearity	4837.518	1	4837.518	115.200	.000
	Deviation from Linearity	1458.072	34	42.884	1.021	.456
Within Groups		3275.401	78	41.992		
Total		9570.991	113			

Uji Hipotesis

Correlations

			VAR00001	VAR00002
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	1.000	.641**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	114	114
	VAR00002	Correlation Coefficient	.641**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	114	114

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



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nirmala Hayati
2. Tempat Tanggal Lahir : Blang Mancung, 26 Februari 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 190901067
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
 - a. Kabupaten/Kota : Aceh Tengah
 - b. Kecamatan : Ketol
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. Telepon : 085319126492
9. Email : nirmalahayati1@gmail.com
10. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SDN 3 Ketol
 - b. SMP : MTs.S Ahlussunnah Wal-Jama'ah
 - c. SMA : SMAN 2 Samalanga
11. Orang Tua/Wali
 - a. Ayah : Irwan
 - b. Ibu : Wasiem IR
12. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : Petani
 - b. Ibu : IRT
13. Alamat Orang Tua : Desa Blang Mancung Timur Kec. Ketol

Banda Aceh, 21 Juli 2024

Peneliti



Nirmala Hayati