

Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance Pada Remote Working Employee di Indonesia

Faatin Maimunah¹⁾, Anissa Lestari Kadiyono²⁾, Yus Nugraha³⁾

^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

Jl. Raya Bandung Sumedang KM.21, Hegarmanah,
Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45363

e-mail: faatin21001@mail.unpad.ac.id¹⁾, anissa.lestari@unpad.ac.id²⁾,
yus.nugraha@mail.unpad.ac.id³⁾

ABSTRAK

Work life balance merupakan salah satu faktor penting yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, termasuk karyawan yang bekerja secara remote. Karyawan yang bekerja secara *remote* merasakan batas antara rumah dan pekerjaan menjadi kabur. Efeknya adalah tekanan kerja meluas ke kehidupan non-kerja dan kesulitan yang dihadapi dalam bersantai di akhir hari kerja yang pada akhirnya meningkatkan dampak negatif *work-life*. Maka dari itu, penting untuk mengukur *work-life balance* pada karyawan yang bekerja secara remote di Indonesia. Penelitian *work life balance scale* ini mengadaptasi *work life balance scale* yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009). Partisipan dalam penelitian ini adalah *remote working employee* yang berjumlah 181 orang yang dipilih menggunakan teknik sampling *incidental*. Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengukur validitas dan CTT untuk mengukur reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan nilai CFA, *model fit* dapat diterima (RMSEA = 0.08, GFI = 0.986, CFI = 0.923), yang berarti item yang diadaptasi relevan untuk mengukur konstruk. Kemudian skala yang diadaptasi menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864, yang menunjukkan bahwa skala akan menghasilkan konsistensi hasil yang sama jika digunakan pada sampel yang berbeda (dengan karakteristik yang sama) dan dalam waktu yang berbeda.

Kata kunci :

Reliabilitas; validitas; work-life balance.

ABSTRACT

Work-life balance is one of the important things that can affect employee performance, including those who work remotely. The boundaries between home and work are disappearing, especially for remote employees. The effect is that the pressure from work extends to non-work life, and it becomes difficult to relax at the end of the working day, increasing the negative impact of work life. Therefore, measuring the work-life balance of employees who work remotely in Indonesia is important. This study is an adaptation of the work-life balance scale developed by Fisher, Bulger, and Smith (2009). The participants in this study were 181 remote-working employees selected using an incidental sampling technique. This study uses *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) to measure validity and CTT

to measure reliability. The results showed the value of CFA, an acceptable model fit (RMSEA = 0.08, GFI = 0.986, CFI = 0.923), which means the items were adjusted to measure the construct. The adapted scale was found reliable, with Cronbach's Alpha of 0.864, which indicates that the scale will produce the same consistency of results if used on different samples (with the same characteristics) at different times

Keywords:

Reliability, validity, work-life balance

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri mulai memasuki babak baru, dimana pada tahun 2016 dunia industri memasuki fase yang disebut dengan *Society 5.0*. Keidanren (2018) menyatakan bahwa *Society 5.0* merupakan konsep pengembangan komunitas atau masyarakat yang berpusat pada masyarakat yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dan menyelesaikan masalah sosial melalui sistem yang menggabungkan ruang virtual dan fisik.. *Society 5.0* secara khusus, berfokus pada konsep-konsep kunci aspek parallel berikut: “masyarakat yang berpusat pada manusia”, “penggabungan dunia maya dengan ruang fisik”, “masyarakat yang padat pengetahuan”, dan “masyarakat yang digerakkan oleh data” (Deguchi, *et al.*, 2020).

Konektivitas teknologi yang lebih besar memfasilitasi proses ini dengan memungkinkan pekerjaan dilakukan di mana pun pekerja berada dan kapan pun (Messenger dan Gschwind, 2016). Adanya teknologi ini memudahkan pekerjaan karyawan, sehingga muncullah istilah baru yaitu *remote working*. *Remote working* merupakan pekerjaan yang tidak mengharuskan karyawannya bekerja di kantor, mereka bisa bekerja dimana saja dengan dukungan internet. Karyawan yang bekerja secara *remote*, dapat menyelesaikan pekerjaannya secara jarak jauh, atau dari mana saja, seperti rumah, *coffee shop* atau tempat lainnya.

Pekerjaan secara *remote (remote working)* terus bertumbuh setiap tahunnya. Di Amerika Serikat, pekerja yang melakukan sebagian atau semua pekerjaan mereka di rumah tumbuh dari 19,6 persen pada tahun 2003 menjadi 24,1 persen pada tahun 2015 (BLS, 2016). Hal yang sama berlaku di seluruh Eropa secara keseluruhan. Menurut data yang dikumpulkan oleh Eurofound pada tahun 2015 sekitar tiga dari 10 pekerja di seluruh Eropa mengatakan bahwa mereka bekerja di rumah, di tempat klien, di lokasi di luar pabrik atau kantor, dan/atau di dalam mobil atau kendaraan lainnya setiap harinya.

Dengan *remote working* bisnis dan pekerjaan bisa dilakukan dengan sepenuh virtual atau digital, dengan kerja jarak jauh lerja dari rumah. Karyawan bekerja dari rumah menggunakan alat komunikasi dan *computer* untuk dapat terhubung. Pekerjaan pun dapat mengatur waktu kerja sehingga lebih fleksibel. Selain itu keuntungan lainnya dari *remote working* adalah memotong biaya perjalanan, serta menghemat waktu. Sardeshmukh, *et al.*, (2012) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara intensitas kerja jarak jauh dan manfaatnya terhadap karyawan, seperti mengurangi ketegangan bekerja di bawah tekanan waktu dan meningkatkan kemampuan untuk mengubah pengaturan kerja agar sesuai dengan keadaan pribadi.

Namun, temuan Reyes, Sandra dan Edison (2021) tuntutan kerja jarak jauh memberikan pengaruh negative terhadap persepsi *work life balance* dan kepuasan kerja pada

karyawan yang melakukan *remote working*. Clark (2000), menyatakan pencapaian *work life balance* yang didefinisikan sebagai 'kepuasan dan berfungsinya pekerjaan dan rumah dengan baik, dengan konflik peran yang minimal'. Hal ini menjadi lebih sulit, di mana batas antara rumah dan pekerjaan menjadi kabur dengan melakukan *remote working* (Felstead & Golo, 2017). Efeknya adalah tekanan kerja meluas ke kehidupan non-kerja sebagaimana tercermin dalam ketidakmampuan untuk 'bersantai' dan kesulitan yang dihadapi dalam bersantai di akhir hari kerja yang pada akhirnya meningkatkan dampak negatif *work-life* (Mirchandani, 2000; Crosbie & Moore, 2004; Marsh & Musson, 2008).

Hal ini menunjukkan penting adanya alat ukur *work life balance* yang telah diadaptasi untuk *remote working employee* di Indonesia. Sedangkan untuk di Indonesia sendiri, belum pernah ada yang melaporkan hasil proses adaptasi alat ukur *work life balance* dengan responden *remote working employee*. Berdasarkan informasi tersebut, maka peneliti bertujuan untuk mengembangkan alat ukur *work life balance* untuk *remote working employee* di Indonesia. Alat ukur ini diharapkan dapat menjadi asesmen awal sebelum adanya intervensi lain pada penelitian psikologi terhadap karyawan yang bekerja secara remote dan dapat berkontribusi terhadap kinerja pada karyawan di Indonesia.

Work-life balance merupakan upaya yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani dalam hidupnya (Fisher, 2001). Berdasarkan penelitian yang dilakukan McDonald dan Bradley (2005), menyatakan bahwa *work-life balance* adalah keadaan ketika seseorang merasa terlibat dan puas secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan diluar pekerjaan. *Work-life balance* berkaitan dengan keselarasan antara alokasi waktu dan upaya untuk melaksanakan pekerjaan serta melakukan kegiatan di luar konteks profesional guna mencapai kesejahteraan yang seimbang (Clarke dalam Lazar, Osoian & Ratiu 2010).

Pada penelitian ini alat ukur yang akan di adaptasi menggunakan empat dimensi *work-life balance* berdasarkan Fisher, Bulger dan Smith (2009) yang menyatakan:

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh negative terhadap kehidupan pribadi individu. Misalnya pekerjaan membuat individu merasa kesulitan dalam mengatur waktu kehidupannya, ataupun individu menjadi mengabaikan kehidupannya.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat memberi pengaruh negative kepada kehidupan pekerjaannya. Misalnya ketika individu memiliki masalah dalam kehidupannya sehingga individu merasakan perasaan kurang menyenangkan dan hal tersebut mengganggu konsentrasinya ketika bekerja.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat memberikan pengaruh positive terhadap performa individu dalam pekerjaannya. Misalnya ketika individu merasa kehidupannya menyenangkan, hal ini membuat suasana hati individu ketika bekerja menjadi menyenangkan.

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

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh positive pada kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya kemampuan yang

didapatkan individu saat bekerja memungkinkannya untuk memanfaatkan kemampuan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini partisipan merupakan karyawan yang bekerja secara remote sebanyak 181 orang. Partisipan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik sampling incidental, yaitu teknik sampling yang dilakukan atas dasar kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti. Partisipan di peroleh peneliti dengan melakukan penyebaran informasi melalui media sosial atau media komunikasi online, kemudian partisipan diminta untuk mengisi kuesioner melalui *Google Form* yang telah dibuat oleh peneliti.

Alat ukur yang digunakan dalam adaptasi ini adalah *Work Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009). Alat ukur ini berisikan 17 item yang terdiri dari empat dimensi yaitu *Work Interference with Personal Life* (5 item), *Personal Life Interference with Work* (6 item), *Personal Life Enhancement of Work* (3 item) dan *Work Enhancement of Personal Life* (3 item). Bentuk alat ukur berupa kuesioner dengan menggunakan *5 point likert scale*. Skala *likert* digunakan dalam mengukur persepsi, pendapat dan sikap seseorang ataupun sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial.

Validitas konten didapatkan melalui uji validasi terhadap item-item di dalam skala yang bertujuan untuk mengestimasi kelayakan setiap item dalam skala sehingga dapat merepresentasikan komponen atau sejauh mana kesesuaian item dengan konstruk yang diukur (Azwar, 2015). Expert judgement merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk melakukan validasi konten (Sugiyono, 2016).

Reliabilitas merupakan konsistensi skor yang diperoleh oleh individu yang sama ketika dilakukan uji coba beberapa kali dengan tes yang sama, atau dengan item-item yang sepadan, ataupun dalam kondisi pengujian yang berbeda (Anastasi & Urbina, 2007). Pengujian reliabilitas pada alat ukur dilakukan menggunakan *Alpha Cronbach* menggunakan *SPSS 26 for windows*. *Alpha Cronbach* merupakan teknik uji reliabilitas yang lazim digunakan untuk memperoleh estimasi *internal consistency* yang memiliki rentang skala *alpha* 0 sampai dengan 1 (Cohen & Swerdlik, 2018). Kriteria nilai reliabilitas sudah dianggap baik jika memiliki nilai $> 0,7$ (Kaplan & Saccuzzo, 2005).

Analisis item, merupakan serangkaian metode yang digunakan untuk mengevaluasi item tes. Metode yang biasanya digunakan dalam analisis item adalah item difficulty dan item diskriminan (Kaplan & Saccuzzo, 2005). *Item difficulty* ditentukan dari jumlah sampel yang menjawab satu pertanyaan dengan benar. Peneliti menggunakan *SPSS 26 for windows* untuk melihat parameter *corrected item total correlation*. Analisis *corrected item total correlation* dilakukan untuk mengetahui korelasi antara skor item terhadap fungsi keseluruhan skala alat ukur dan melihat daya diskriminasi atau daya beda item. Selain menggunakan parameter *corrected item total correlation*, analisis item juga dilakukan berdasarkan nilai *factor loading* melalui CFA dengan program JASP.

Peneliti melakukan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan program JASP untuk menguji validitas alat ukur *work-life balance*. Menurut Anastasi dan Urbina (2007) validitas merupakan hal-hal yang diukur oleh sebuah alat ukur, serta menunjukkan seberapa baik alat ukur tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. konstruk serta melihat kecocokan model antara item dengan masing-masing konstruk dari *work-life balance*. Pada

alat ukur *work-life balance for remote worker*, peneliti menggunakan *construct validity*. *Construct validity* digunakan untuk menguji sejauh mana hasil tes mampu menggali suatu konstruk teoritik yang hendak diukurnya (Field, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografis partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 76 laki-laki dan 105 perempuan. Sebaran jenjang pendidikan partisipan yang paling banyak adalah S1 yakni berjumlah 114 orang dan paling sedikit S3 sebanyak 5 orang. Partisipan terdiri dari karyawan swasta, karyawan BUMN, karyawan pemerintah (pegawai negeri sipil) dan karyawan dari beberapa lembaga lainnya.

Work life balance scale terdiri dari 17 item yang mewakili empat dimensi. Berikut tabel kisi-kisi alat ukur *work life balance*:

Tabel 1. Blueprint Work Life Balance Scale

No	Dimensi	Item	
		Favorable	Unfavorable
1	Work Interference with Personal Life (WIPL)		1, 2, 3, 4, 5
2	Personal Life Interference with Work (PLIW)		6, 7, 8*, 9, 10, 11
3	Work Enhancement of Personal Work (WEPL)	12, 13*, 14	
4	Personal Life Enhancement of Work (PLEW)	15, 16, 17	

*item yang dihapus

Setelah dilakukan uji reliabilitas, analisis item dan validitas ditemukan bahwa 2 item pada alat ukur *work life balance* harus dihapus karena memiliki item difficulty dan item diskriminan yang kurang baik. Item-item yang harus dihapus berasal dari dimensi PLIW (item8) dan WEPL (item13). Sehingga total item yang terpilih adalah 15 item. Dari uji reliabilitas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,864. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* untuk alat ukur *work-life balance* sudah dapat dikatakan baik yakni $> 0,70$. Sesuai dengan Kaplan & Saccuzzo (2005), jika nilai reliabilitas $> 0,70$ maka alat ukur sudah dapat dikatakan memiliki konsistensi yang tinggi karena alat ukur *work-life balance for remote worker* akan menghasilkan konsistensi hasil yang sama jika digunakan pada sampel yang berbeda (dengan karakteristik yang sama) dan dalam waktu yang berbeda.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item
<i>Work-life Balance</i>	0.864	15

Berdasarkan hasil analisis item seluruh item memiliki nilai *corrected item total correlation* (CRIT) > 0.3 dan *factor loading* item > 0.4 . Sehingga dapat dikatakan bahwa

seluruh item layak dalam mengukur *work-life balance* pada *remote working employee*. Berikut adalah skor *corrected item total correlation* dan *factor loading*:

Table 3. Analisis Item

Dimensi	Item	CRIT	Factor Loading
Work Interference with Personal Life	WIPL_1	0.561	0.740
	WIPL_2	0.577	0.751
	WIPL_3	0.482	0.750
	WIPL_4	0.639	0.715
	WIPL_5	0.503	0.604
Personal Life Interference with Work	PLIW_6	0.562	0.665
	PLIW_7	0.658	0.852
	PLIW_9	0.542	0.753
	PLIW_10	0.511	0.555
	PLIW_11	0.497	0.665
Work Enhancement of Personal Life	WEPL_12	0.477	0.892
	WEPL_14	0.343	0.556
Personal Life Enhancement of Work	PLEW_15	0.337	0.378
	PLEW_16	0.463	0.934
	PLEW_17	0.423	0.751

Namun ada satu yang yang memiliki nilai factor loading $<0,4$, yaitu item PLEW_15. Peneliti tidak menghapuskan item tersebut dari alat ukur karena item tersebut memiliki nilai CRIT $>0,3$. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa item tersebut masih dapat digunakan namun harus diperbaiki. Berdasarkan hasil uji validitas melalui CFA yang telah dilakukan, terlihat bahwa item pada *work-life balance scale for remote worker* mendapatkan hasil yang FIT. Parameter yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Confirmatory Factor Analysis Setelah Modifikasi

Kategori	Parameter fit	Output	Kriteria	Keterangan
<i>Absolute Fit</i>	<i>Chi square P-Value</i>	< 0.001	≥ 0.05	Fit
	<i>Goodness of fit index (GFI)</i>	0.986	≥ 0.90	Fit
	<i>Root mean square error of approximation (RMSEA)</i>	0.080	< 0.08	Fit
	<i>Normed fit index (NFI)</i>	0.868	≥ 0.90	Tidak fit
<i>Incremental Fit</i>	<i>Incremental fit Index (IFI)</i>	0.924	≥ 0.90	Fit
	<i>Comparative fit index (CFI)</i>	0.923	≥ 0.90	Fit
	<i>Tucker-Lewis Index (TLI)</i>	0.901	≥ 0.90	Fit
<i>Parsimonious Fit</i>	<i>Parsimonious Normal Fit Index (PNFI)</i>	0.678	0.60 – 0.90	Fit

Pada analisis CFA menggunakan parameter *goodness fit index* didapatkan bahwa skala yang digunakan pada penelitian ini pada kategori *absolute fit*, *incremental fit* dan *parsimonious fit* didapatkan hasil yang *fit*, walau pada parameter *normed fit index* (NFI) skala ini mendapatkan keterangan tidak fit. Dapat dikatakan bahwa item pada skala ini memiliki

validitas konstruk yang baik. Dengan demikian, mengacu pada uraian data di atas, dapat dikatakan bahwa setiap item dalam skala ini dapat menggambarkan konstruk yang diukur. Sehingga dari hasil Goodness of Fit CFA dapat disimpulkan bahwa alat ukur work-life balance mempunyai model yang dapat diterima (fit).

Dibawah ini adalah skala *work life balance for remote working employee* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya:

Tabel 5. Alat Ukur Work Life Balance

No	Pernyataan
1	Setelah melakukan pekerjaan, saya terlalu lelah untuk melakukan hal yang ingin saya lakukan.
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk menjaga kehidupan pribadi yang ingin saya miliki.
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.
5	Saya harus meninggalkan kepentingan pribadi karena waktu yang saya habiskan untuk bekerja.
6	Kehidupan pribadi menguras energi yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya
7	Pekerjaan saya memburuk karena semua yang terjadi di kehidupan pribadi saya.
8	Saya bisa mendedikasikan lebih banyak waktu untuk pekerjaan saya, jika tuntutan kehidupan pribadi tidak banyak menyita waktu saya*
9	Saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif karena segala hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya.
10	Ketika sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan saya.
11	Saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk memikirkan hal-hal pribadi saya
12	Pekerjaan memberikan saya kekuatan untuk mengikuti kegiatan di luar pekerjaan yang penting bagi saya.
13	Karena pekerjaan, saya memiliki suasana hati yang lebih baik ketika di rumah*
14	Hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan, membantu saya mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah
15	Saya memiliki suasana hati yang lebih baik ketika bekerja, karena hal-hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya
16	Kehidupan pribadi memberikan saya kekuatan untuk melakukan pekerjaan
17	Kehidupan pribadi membantu saya merasa santai dan siap untuk melakukan pekerjaan dihari berikutnya

*item yang dihapuskan

Tujuan dari penelitian ini adalah mengadaptasi serta mengevaluasi validitas serta reliabilitas dari alat ukur *work life balance for remote working employee* di Indonesia. Pada uji reliabilitas alat ukur ini digunakan *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* digunakan untuk melihat koefisien konsistensi internal dari sebuah konstruk dan dimensi dari reliabilitas suatu alat ukur. Dari uji reliabilitas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* yang tergolong tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas untuk alat ukur *work-life balance* sudah dapat dikatakan baik. Selain itu hasil analisis item *difficulty* dan item diskriminan yang dilakukan menggunakan *corrected item total correlation* dan *factor loading* menunjukkan hasil yang baik. Berdasarkan hasil analisis item ditemukan bahwa kualitas item tergolong baik dan alat ukur yang diadaptasi dapat mengukur konstruk secara konsisten.

Pada adaptasi alat ukur ini terdapat dua item yang harus dieliminasi, yaitu item 8 dan 13. Hal ini didasari oleh analisis item menggunakan parameter *corrected item total correlation* yang dilakukan berdasarkan nilai *factor loading* melalui CFA. Pada hasil analisis tersebut ditemukan dua item yang memiliki nilai *corrected item total correlation* (CRIT) <0.3 dan *factor loading* item <0.4 . Sehingga item tersebut dapat dikatakan belum layak dalam mengukur *work-life balance* pada *remote worker*. Selain itu, dari analisis CFA menggunakan parameter *goodness fit index*, sebelum dilakukan eliminasi pada dua item ditemukan bahwa skala yang digunakan pada penelitian ini pada kategori *absolute fit* dan *incremental fit* didapatkan hasil yang tidak *fit*. Namun setelah dilakukan eliminasi pada dua item, ditemukan bahwa analisis CFA dengan parameter *goodness fit index* pada kategori *absolute fit*, *incremental fit* dan *parsimonious fit* didapatkan hasil yang *fit*. Maka dari hasil *Goodness of Fit* CFA dapat disimpulkan bahwa alat ukur *work-life balance* memiliki model yang dapat diterima (*fit*). Sehingga hasil adaptasi *work life balance scale for remote working employee* memiliki jumlah item sebanyak 15 item, yaitu item 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16 dan 17.

Confirmatory Factor Analysis (CFA) menunjukkan bahwa pada populasi remote working employee di Indonesia, model pengukuran work life balance dapat direpresentasi melalui empat faktor yaitu *Work Interference with Personal Life*, *Personal Life Interference with Work*, *Personal Life Enhancement of Work* dan *Work Enhancement of Personal Life*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance Scale for Remote Working Employee* dapat digunakan untuk membantu menjelaskan upaya yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan dua atau lebih peran yang mereka jalani (*work-life*). Kemudian, penelitian ini juga memiliki keterbatasan yaitu jumlah partisipan yang masih sangat terbatas untuk bisa merepresentasikan jumlah karyawan yang bekerja secara remote di Indonesia. Keterbatasan yang ada pada penelitian ini diharapkan dapat diatasi pada penelitian selanjutnya.

SIMPULAN

Berdasarkan proses adaptasi dan evaluasi dari alat ukur *Work-Life Balance Scale* (WLBS) berdasarkan teori Fisher (2001), maka diperoleh kesimpulan secara empiric WLBS telah memenuhi kriteria yang baik dan dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, alat ukur ini sudah dapat dikatakan reliabel karena dapat menghasilkan konsistensi hasil yang sama jika digunakan pada sampel yang berbeda (dengan karakteristik yang sama) dan dalam waktu yang berbeda dalam mengukur konstruk kesiapan penggunaan teknologi digital.

Alat ukur *work-life balance* sudah dapat dikatakan valid setelah memenuhi standar pengujian CFA berdasarkan nilai *Goodness of Fit* pada kategori *absolute fit*, *incremental fit* dan *parsimonious fit*. Kemudian hasil pengukuran CRIT menyimpulkan bahwa item-item sudah memiliki daya beda untuk membedakan setiap dimensi dalam *work-life balance*. Berdasarkan nilai *loading factor*, item-item pada alat ukur ini mampu untuk mendeskripsikan konstruk yang ingin diukur.

Alat ukur ini dinilai mampu mengukur *work-life balance* khususnya untuk karyawan *remote working*. Baiknya *work-life balance* yang dimiliki individu dilihat dari tingginya

jumlah skor *work-life balance* yang dimilikinya. *Work-life Balance Scale* ini dapat digunakan sesuai dengan tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasi, A & Urbina, S. (2007). *Tes Psikologi*: Terjemahan. Jakarta: PT Indeks.
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M.E. (2018). *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Test & Measurement*. Ninth Edition. USA: The McGrawHill Companies, Inc.
- Crosbie, T. & J. Moore (2004), 'Work-Life Balance and Working from Home', *Social Policy and Society* 3, (3).
- Deguchi, A., Hirai, C., Matsuoka, H., Nakano, T., Oshima, K., Tai, M. & Tani, S. (2020). *Society 5.0, A People-centric Super-smart Society*.
- Felstead, A & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*. 2017, 32, 195–212
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics*. 5th edition. London: SAGE Publications.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Fisher, G. G. (2001). Work/Personal Life Balance: A construct development study. *A dissertation doctor of philosophy Bowling Green State University*, August 2001. UMI: 3038411
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice : Implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12 (4).
- Kalliath, T & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management & Organization* 14.
- Kaplan, R.M & Saccuzzo, D.P. (2005). *Psychological Testing: Principles, Application, and issues*. Sixth edition. Kanada: Thomsons Wardsworth.
- Keidanren. (2018). Society 5.0: Co-creating the future. diakses melalui www.keidanren.or.jp/en/policy/2018/095_outline.pdf
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, O. (2010). The role of work life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 8.
- Marsh, K. & G. Musson (2008), 'Men at Work and at Home: Managing Emotion in Telework', *Gender, Work and Organization* 15, (1)
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Australia: Hudson Highland Group, Inc.
- Messenger, J. C. (2019). *Introduction: Telework in the 21st century – an evolutionary perspective*. International Labour Organization.
- Mirchandani, K. (2000), "'The Best of Both Worlds'" and "'Cutting my Own Throat'": Contradictory Images of Home-Based Work', *Qualitative Sociology* 23, (2).
- Reyes, J. S., Sandra, I. C., & Edison, J. D. O. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.

Sardeshmukh, S.R., D. Sharma and T.D. Golden (2012), 'Impact of Telework on Exhaustion and Job Engagement: A Job Demands and Job Resources Model', *New Technology, Work and Employment* 27, (3).

Supratiknya, A. (2014). *Pengukuran Psikologis*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.