



Validated Work Life Balance Scale for Bank Employees

Skala Work Life Balance Tervalidasi untuk Karyawan Bank

Amarisma Gusria^{1*}, Muhammad Fadhl², Jihan Sulaiman³

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Sriwijaya

The Purpose of This study is to examine the validity and reliability of a *work-life balance*'s instrument among bank employees using the *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) approach with SMART PLS. *Work-life balance* is important aspect in industrial and organizational psychology insasuch as it is associated with psychological well-being, work productivity, and quality of life for the employee. The high work demands in the banking sector make it necessary to measure *work-life balance* using a good quality of instruments. This research employed a quantitative approach involving 330 bank employees as research participants. The sampling technique used was *purposive sampling*. Data analysis was conducted through *outer model* testing to evaluate construct validity and reliability. Convergent validity was assessed using *loading factor* values and *Average Variance Extracted* (AVE), while reliability was evaluated through *Cronbach's alpha* and *Composite Reliability* values. The findings indicated that 16 out of 17 items were considered valid and reliable. Furthermore, all dimensions of the *work-life balance* construct adequately reflected the measured construct. These results indicate that the *work-life balance* instrument has satisfactory psychometric properties and is appropriate for use among bank employees.

Highlights

- Sixteen of seventeen items met the required psychometric criteria.
- One PLIW item was removed due to low loading factor.
- Composite Reliability and Cronbach's Alpha confirmed strong internal consistency.

Keywords

Work Life Balance; Confirmatory Factor Analysis; Validity; Reliability; Bank Employee

OPEN ACCESS

ISSN 2541 2299 (online)

ISSN 2089 4155 (print)

Edited by:

Dwi Nastiti

Reviewed by:

Dwi Nur Rachmah

Cholicul Hadi

*Correspondence:

Amarisma Gusria

amarisma@unsri.ac.id

Citation

Amarisma Gusria,
Muhammad Fadhti, Jihan
Sulaiman (2026) Validated
Work Life Balance Scale for
Bank Employees

Psikologia : Jurnal Psikologi. 11i2.

doi: 10.21070/psikologia.v11i2.2168

PENDAHULUAN

Industri perbankan saat ini mengalami perkembangan yang sangat cepat seiring dengan kemajuan teknologi, perubahan kebutuhan masyarakat, serta meningkatnya persaingan antar lembaga keuangan (Akbar, 2023). Kondisi tersebut membuat perusahaan perbankan harus mampu mempertahankan kualitas layanan dan kinerja organisasi agar tetap kompetitif. Dalam situasi demikian, karyawan bank menjadi salah satu sumber daya utama yang memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Esisuarni, Alqadri, & Nellitawati, 2024). Karyawan perbankan umumnya dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan, seperti pencapaian target, pelayanan kepada nasabah, penyelesaian administrasi, serta tekanan kerja yang tinggi (Luthan, 2023). Tuntutan tersebut sering kali memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Kaitan *work life balance* dengan psikologi industri dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam mengatur dan menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadinya (Hendra & Artha, 2023). Hal ini penting karena berkaitan dengan kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup individu. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki kondisi emosional yang lebih stabil, memiliki kepuasan kerja yang lebih baik (Fadilla & Assyofa, 2022), serta motivasi kerja lebih tinggi (Saputra & Masdupi, 2024). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut menimbulkan berbagai permasalahan, seperti stres kerja (Yuswandi, Nadirawati, & Yulystiana, 2023), kelelahan fisik ataupun emosional (Gaol, Deti, & Yusuf, 2023), mengalahi penurunan semangat kerja, dan munculnya keinginan untuk berhenti bekerja (Fauzi, Rahwana, & Barlian, 2023).

Lingkungan kerja perbankan yang identik dengan tekanan target dan tuntutan pelayanan menjadikan isu *work-life balance* sebagai kebutuhan yang sangat penting (Nugraha, 2024). Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan pengukuran terhadap kemampuan *work-life balance* pada karyawan sebagai salah satu langkah untuk memahami kondisi kesejahteraan psikologis mereka (Arifin & Muharto, 2022). Akan tetapi, pengukuran Tinggi atau rendahnya kemampuan karyawan tersebut memerlukan alat ukur yang valid dan reliabel agar data yang diperoleh benar-benar mampu menggambarkan kondisi psikologis individu secara akurat.

Alat ukur yang valid menunjukkan bahwa instrumen mampu mengukur konsep *work-life balance* sesuai dengan aspek yang seharusnya diukur (Kamila & Widodo, 2025). Pada penelitian psikologi, memenuhi validitas sudah menjadi sebuah keharusan. Terdapat beberapa jenis validitas yang harus dipenuhi, yaitu validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi pada praktiknya dapat dilakukan dengan

meminta pendapat dari para ahli atau yang disebut dengan *expert judgment* untuk memberikan penilaian terhadap kesesuaian aitem dengan aspek berdasarkan teori yang telah dipilih. Selanjutnya validitas konstruk bisa dilakukan dengan uji validitas eksploratori atau konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*).

Sementara itu, reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil pengukuran ketika instrumen digunakan pada kondisi yang relatif sama (Sinadia, 2024). Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi atau kestabilan suatu alat ukur psikologi dalam menghasilkan data pengukuran. Tingkat reliabilitas biasanya dinyatakan melalui koefisien reliabilitas yang memiliki rentang nilai antara 0,00 sampai 1,00 (Azwar, 2014). Artinya semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas dan semakin mendekati angka 1,00, maka semakin baik pula kualitas suatu instrumen karena kesalahan pengukuran (*measurement error*) yang dihasilkan menjadi semakin kecil. Apabila suatu skala memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,80, maka sekitar 80% hasil pengukuran dianggap mencerminkan kondisi yang sebenarnya, sedangkan 20% lainnya dipengaruhi oleh kesalahan pengukuran. Sebaliknya, apabila reliabilitas suatu instrumen hanya sebesar 0,40, maka tingkat kesalahan pengukuran yang terkandung di dalamnya mencapai 60%, sehingga instrumen tersebut dinilai kurang memadai untuk digunakan dalam penelitian.

Atas dasar tersebut, para ahli biasanya merekomendasikan agar alat ukur psikologi memiliki nilai reliabilitas minimal 0,70 agar hasil pengukuran dapat dianggap cukup konsisten dan dapat dipercaya (Gunawan, 2020). Dengan nilai tersebut, sebagian besar variansi hasil pengukuran berasal dari kondisi sebenarnya, sedangkan tingkat kesalahan yang muncul relatif lebih kecil. Oleh karena itu, semakin rendah tingkat *error* yang dihasilkan suatu instrumen, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas alat ukur tersebut dalam mengukur konstruk psikologis yang diteliti.

Selain itu, jika alat ukur yang tidak valid dan tidak reliabel tetap digunakan maka akan menghasilkan data yang bias sehingga menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan organisasi. Misalnya perusahaan jadi salah menilai tingkat kesejahteraan karyawan dan jadi kurang tepat saat menentukan program intervensi yang dibutuhkan.

Pengukuran *work-life balance* pada penelitian ini dapat menggunakan empat dimensi, yaitu *Work Interface With Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference With Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) (Fisher, Bulger, & Smith, 2009).

Dimensi *work life balance* (WLB) pada penelitian ini adalah *work interface with personal life* (WIPL) merujuk pada seberapa jauh pekerjaan yang dijalankan individu mampu mengganggu kehidupan pribadi individu itu sendiri. Dimensi PLIW menjelaskan seberapa jauh kehidupan pribadi mengganggu hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Dimensi WEPL menjelaskan seberapa jauh pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan

pribadi individu. Sedangkan dimensi *personal life enhancement of work* (PLEW) menjelaskan seberapa jauh kualitas kehidupan pribadi seseorang bisa meningkatkan kinerja individu pada dunia kerja.

Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan oleh Gunawan & Yudianto (2023) yang menguji konstruk *work life balance* dengan RASCH Model pada 223 pekerja dari instansi pemerintah dan swasta di Indonesia. Hasilnya didapatkan bahwa alat ukur dari Fisher, Bulger, & Smith (2009) valid dan reliabel dengan konsistensi yang tinggi tanpa ada aitem yang harus digugurkan. Kesulitan aitemnya tersebar secara merata, namun didapatkan dari responden bahwa terjadi bias pada aitem nomor 14, yaitu “Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah” karena adanya perbedaan persepsi antara laki-laki dengan perempuan. Pekerja perempuan cenderung memberikan sikap yang negatif terhadap aitem tersebut, sedangkan laki-laki cenderung positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aristantama & Wimala (2025) bahwa penelitian WLB memang perlu dilakukan di berbagai bidang industri, termasuk bidang bank, konstruksi dll. Bahkan WLB di bidang konstruksi dilakukan pada 15 negara yang berbeda. Namun sayangnya, penelitian konstruk *work life balance* ini belum banyak dilakukan terutama khusus di perbankan, padahal skala WLB yang digunakan penting dalam sebuah penelitian sebagai alat ukur yang valid dan reliabel.

Dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya, hal ini mendukung pentingnya pengujian ulang terhadap alat ukur *work life balance* menyesuaikan dengan jenis industri dan dinamika demografi karyawan di dalamnya. Ditambah lagi, instrumen *work life balance* yang digunakan secara global biasanya berakar dari populasi negara barat yang cenderung individualis. Sedangkan masyarakat Indonesia memiliki budaya cenderung kolektif atau kebersamaan. Sehingga pemahaman tentang “seimbang antara kerja dan keperluan pribadi” bisa saja berbeda. Oleh karena itu instrumen ini perlu dilakukan pengujian ulang secara spesifik khususnya untuk di industri perbankan.

Hasil pengukuran dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan saat menyusun kebijakan organisasi yang lebih mendukung kesejahteraan karyawan. Seperti pembagian dan penentuan beban kerja setiap karyawan, program untuk menunjang kesehatan mental, penentuan skema fleksibilitas kerja, maupun pengembangan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain untuk membantu meningkatkan kesejahteraan perorang, upaya tersebut juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian tersebut, pengukuran *work-life balance* pada karyawan bank menjadi hal yang penting untuk dilakukan karena berkaitan erat dengan kesejahteraan psikologis individu dan efektivitas organisasi. Serta

menambah referensi sebagai alat ukur baru yang valid dan reliabel untuk diaplikasikan di berbagai bidang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian psikometri yang bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur *work-life balance* pada karyawan bank melalui pendekatan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan *software* program SMART PLS.

Pengujian dalam penelitian ini difokuskan pada evaluasi *outer model* atau model pengukuran yang bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas konstruk penelitian. Pengujian validitas dilakukan melalui validitas konvergen dengan memperhatikan nilai *loading factor* setiap indikator yang diharapkan berada di atas 0,70 serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang melebihi 0,50. Selain itu, validitas diskriminan dianalisis dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing dimensi dengan korelasi antar dimensi lainnya. Konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai akar AVE lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lain (Jogiyanto, 2011).

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat tingkat konsistensi internal instrumen. Reliabilitas konstruk dievaluasi melalui nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dinilai reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,70 serta nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 (Jogiyanto, 2011).

Peneliti menggunakan alat ukur *work life balance* yang dikembangkan oleh peneliti di Indonesia yaitu Gunawan, Nugraha, Sulastiana, & Harding (2019) mengadaptasi alat ukur dari Fisher, Bulger, & Smith (2009) pada *Journal of Occupational Health Psychology*. Alat ukur yang dikembangkan oleh Gunawan, Nugraha, Sulastiana, & Harding (2019) terdiri dari 17 aitem yang sudah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh lembaga Bahasa bersertifikasi dan *expert validity* terhadap tiga orang ahli. Selain itu, telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) dengan hasil skala *work-life balance* versi Indonesia menunjukkan koefisien validitas dan reliabilitas yang tinggi untuk seluruh aitem. Namun sebelum dilakukannya CFA tersebut, peneliti melakukan *readability test* kuesioner pada empat orang yang berbeda dengan latar pendidikan yang berbeda mulai dari SMA, D3, S1, dan S2. Skala WLB yang diadaptasi pada penelitian ini tertera di tabel 1 sebagai berikut:

[Table 1. About here]

[Table 2. About here]

Blueprint yang terlampir di tabel 2 adalah *blueprint* yang belum dilakukan analisis CFA pada penelitian ini. Terdapat lima aitem *unfavorable* di dimensi WIPL, Dimensi PLIW terdapat lima aitem *unfavorable* dan satu aitem *favorable*, Dimensi WEPL terdapat tiga aitem *favorable*, dimensi PLEW dan terdapat tiga aitem *favorable*. Sehingga total aitem *work life balance* adalah sebanyak 17 aitem.

Skala pada penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Untuk skala *likert* bersifat *favorable*, skornya bergerak dari angka 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju). Sedangkan untuk skala *likert* bersifat *unfavorable* bergerak dari angka 5 (sangat tidak setuju), 4 (tidak setuju), 3 (netral) 2 (setuju), 1 (sangat setuju).

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Bank X berjumlah 1780 orang. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 330 responden. Adapun metode pengambilan sampel dengan *nonprobability sampling* dengan *teknik accidental sampling*.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengujian *outer model* pada konstruk *work life balance* telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan. Temuan-temuan tersebut dapat dilihat melalui hasil keluaran (*output*) analisis *outer model* yang disajikan pada gambar 1 berikut.

[Figure 1. About here]

[Table 3. About here]

Berdasarkan pengujian validitas dari nilai *loading faktor* tabel 3 diatas, terdapat beberapa 1 aitem dengan nilai *loading faktor* < 0.7 yang artinya aitem tersebut tidak valid. Satu aitem yang tidak valid tersebut berada di aspek *personal life interference with work* (PLIW) dengan nilai - 0.594.

Aitem yang tidak memenuhi nilai *loading faktor* tersebut adalah aitem nomor delapan, yaitu “Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak masalah yang terjadi dalam kehidupan saya”. Aitem ini terletak di dimensi *Personal Life Interference With Work* (PLIW) sebagai aitem *favorable*.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi aitem tersebut tidak valid. Seperti kalimat yang seolah spekulatif / berandai / memprediksi dan bukan menggambarkan perilaku yang pasti dan sudah nyata. Dikarenakan pada

aitem tersebut ada kata “jika dan maka”. Seharusnya aitem di dimensi *Personal Life Interference With Work* (PLIW) sudah mengandung perilaku aktual misalnya “masalah pribadi membuat saya sulit berkonsentrasi saat bekerja”.

Kemudian dilakukan uji validitas konvergen berdasarkan AVE setelah aitem yang tidak valid tersebut dieliminasi, sehingga didapatkan hasil pada tabel 4 sebagai berikut:

[Table 4. About here]

Dari hasil tabel 4 diatas dapat dilihat pada aspek WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW AVE > 0.4 maka dapat dikatakan variabel *work-life balance* memenuhi validitas konvergen.

Selain itu, peneliti juga melakukan validitas diskriminan, tujuannya adalah untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif setiap aspek benar-benar merupakan pengukur yang baik bagi konstruksya. Ketika nilai *square root of average variance extracted* (AVE) atau nilai *cross loading* setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Suryanto, 2022). Hasil *Validity discriminant* berdasarkan *Fornell-Laccker Criterion* adalah sebagai berikut:

[Table 5. About here]

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui nilai akar kuadrat AVE dari untuk setiap variabel laten lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan bahwa semua aspek pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas diskriminan dan dapat dikatakan bahwa indikator reflektif setiap aspek benar-benar merupakan pengukur yang baik bagi konstruksya. Selain itu, terpenuhinya validitas *diskriminan work-life balance* juga dapat ditinjau dari *cross loading* pada tabel 6 sebagai berikut:

[Table 6. About here]

Selanjutnya hasil dari *Composite Reability* untuk *work life balance* adalah 0.889. Dikarenakan nilai *composite reability* > 0.7, artinya telah memenuhi syarat reliabilitas (Hair, Ringle, Sarstedt, Danks, & Ray, 2021). Selain itu didukung oleh nilai *Cronbach Alpha* 0.859, yang berarti juga menunjukkan bahwa aitem di konstruk *work life balance* adalah reliabel.

Terdapat 16 aitem pada konstruk *work life balance* yang sudah teruji valid dan reliabel, aitem-aitem tersebut terlampir pada tabel 7 sebagai berikut:

[Table 7. About here]

Sehingga didapatkan *blueprint* terbaru setelah dilakukan CFA seperti yang dilampirkan di tabel 8. Terdapat lima aitem *unfavorable* di dimensi *Work Interface With Personal Life* (WIPL), terdapat lima aitem *unfavorable* di dimensi *Personal Life Interference With Work* (PLIW), terdapat tiga aitem

favorable di dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan terdapat tiga aitem favorable di dimensi *Personal Life Enhancement of Wor* (PLEW).

[Table 8. About here]

KESIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen *work-life balance* yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik. Dari total 17 aitem yang diuji, sebanyak 16 aitem dinyatakan memenuhi kriteria pengukuran sehingga dapat digunakan dalam proses penelitian. Sehingga ada satu aitem yang dieliminasi karena tidak memenuhi nilai *loading factor* yang sudah ditentukan. Adapun aitem yang gugur terletak di dimensi *Personal Life Interference With Work* (PLIW).

Kemudian setiap dimensi pada konstruk *work-life balance* juga telah didukung oleh indikator yang mampu menggambarkan aspek yang diukur secara memadai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur kondisi *work-life balance* secara konsisten dan sesuai dengan konstruk teoritis yang mendasarinya. Dengan demikian, alat ukur ini dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengidentifikasi tingkat *work-life balance* pada karyawan Bank X. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan penelitian psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja pada beberapa sektor, terutama sektor perbankan.

ACKNOWLEDGMENTS

Terimakasih peneliti ucapkan kepada seluruh responden yang sudah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Kemudian terimakasih juga diucapkan kepada instansi Bank X yang memberikan izin untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. R. (2023). Perkembangan yang pesat dan tantangan yang dihadapi oleh perbankan digital di Indonesia. *Ecobankers: Journal of Economy and Banking*, 4(2), 95-111.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh worklife balanceterhadap kinerja karyawan(studi pada pt. livia mandiri sejati pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 37-46.
- Aristantama, G. Y., & Wimala, M. (2025). Work-life balance di industri konstruksi dan pelajaran

- untuk Indonesia: tinjauan literatur sistematis. *RekaRacana: Jurnal Teknik Sipil*, 259-270.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi Ke-2 ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488.
- Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 2(2), 49-56.
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan djuanda poultry shop tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16-32.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, S. C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interface and enhancement. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4).
- Gaol, F. V., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis work life balance padakaryawan generasi milenial di Bandung. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30-37.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 59-104.
- Gunawan, G. (2020). Validitas dan reliabilitas konstruk person-organization fit di Indonesia. *Humanitas*, 4(2), 163-178.
- Gunawan, W., & Yudianto, A. (2023). Uji validitas konstruk work-life balance dengan rasch model. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 14(1), 97-111.
- Hair, F. J., Ringle, M. C., Sarstedt, M., Danks, P. N., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modelling (pls-sem) using r*. Switzerland: Springer Nature Switzerland AG.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-life balance: suatu studi literatur. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320-11330.

- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan aplikasi structural equation modeling (SEM) berbasis varian dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Kamila, A., & Widodo, P. B. (2025). Validitas konstruk dalam psikometri: peran analisis faktor eksploratori dan konfirmatori. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan anSDM*, 13(1), 1-7.
- Luthan, L. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. bank 9 jambi cabang kerinci. *Al Fiddhoh*, 4(2), 119-128.
- Nugraha, B. W. (2024). Pengaruh work engagement, work life balance, dan workoverload terhadap produktifitas kerja karyawan: perankepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawanperbankan. *Kabilah: Journal of Social Community*, 9(1), 1-20.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2024). Dampak work-life balance, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan: tinjauan sistematis tempat kerja di indonesia. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 24(2), 289-301.
- Sinadia, A. R. (2024). Aplikasi dan praktik konstruksi skala psikologi sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian pendidikan. *Sumikolah: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 28-38.
- Suryanto, D. (2022). The effect of leadership and motivation on employee performance at pt. selago makmur plantation palm factory unit incari raya group. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 108-118.
- Yuswandi, Nadirawati, & Yulystiana, R. (2023). Work life balance menurunkan stres kerja perawat. *Jurnal Kesehatan Kartika*, 18(3), 119-125.

LIST TABLE

1. Skala Work Life Balance Sebelum Uji CFA.....	21
2. Blue Print Work Life Balance Sebelum Uji CFA	22
3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Factor Loading	23
4. Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE).....	24
5. Hasil Validity Discriminant.....	25
6. Nilai Cross Loading.....	26
7. Aitem Work Life Balance Setelah Analisis CFA.....	27
8. Blueprint Skala Work life Balance.....	28

Table 1 / Skala Work Life Balance Sebelum Uji CFA

No	Aitem
1	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal yang ingin dilakukan
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit menjalankan kehidupan pribadi yang saya inginkan
3	Saya cenderung mengabaikan kebutuhan pribadi karena tuntutan pekerjaan di kantor
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan
5	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu dihabiskan di tempat kerja
6	Masalah kehidupan pribadi menguras energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan
7	Pekerjaan saya memburuk karena hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi
8	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak masalah yang terjadi dalam kehidupan
9	Saya terlalu lelah untuk efektif di pekerjaan karena hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi
10	Saat bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan
11	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan karena terlalu kewalahan dengan urusan pribadi
12	Pekerjaan saya memberi tenaga untuk melakukan aktivitas penting di luar pekerjaan
13	Karena pekerjaan, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah
14	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah
15	Kegiatan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati menjadi lebih baik di tempat kerja
16	Kehidupan pribadi saya memberikan energi untuk melakukan pekerjaan saya
17	Kehidupan pribadi saya membuat saya jadi santai dan siap untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya

Table 2 / Blue Print Work Life Balance Sebelum Uji CFA

Dimensi	Jenis Aitem		Total
	Fav	Unfav	
WIPL	-	1,2,3,4,5	5
PLIW	8	6,7,9,10,11	6
WEPL	12,13,14		3
PLEW	15,16,17		3
Total Aitem			17

Table 3 / Results of a one-sample t-test for the Academic Hope Scale Hasil Uji Validitas Berdasarkan Factor Loading

Dimensi	Aitem	Loading Factor	Keterangan
<i>Work Interface With Personal Life (WIPL)</i>	W1	0.753	Valid
	W2	0.927	Valid
	W3	0.888	Valid
	W4	0.867	Valid
	W5	0.796	Valid
<i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i>	W6	0.849	Valid
	W7	0.884	Valid
	W8	-.594	Tidak Valid
	W9	0.912	Valid
	W10	0.836	Valid
<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	W11	0.765	Valid
	W12	0.773	Valid
	W13	0.892	Valid
<i>Personal Life Enhancement of Wor (PLEW)</i>	W14	0.888	Valid
	W15	0.798	Valid
	W16	0.962	Valid
	W17	0.914	Valid

Table 4 / Hasil Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Dimensi <i>Work Life Balance</i>	AVE
<i>Work Interface With Personal Life (WIPL)</i>	0.61
<i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i>	0.611
<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	0.616
<i>Personal Life Enhancement of Wor (PLEW)</i>	0.700

Table 5 / Hasil Validity Discriminant

Dimensi	WIPL	PLEW	PLIW	WEPL	WLB
WIPL	0.849				
PLEW	0.186	0.894			
PLIW	0.522	0.234	0.856		
WEPL	0.533	0.259	0.106	0.853	
WLB	0.886	0.435	0.774	0.584	0.611

Table 6 / Nilai Cross Loading

	WIPL	PLIW	WEPL	PLEW
Aitem 1	0,753	0,260	0,439	0,150
Aitem 2	0,927	0,500	0,542	0,116
Aitem 3	0,888	0,495	0,451	0,257
Aitem 4	0,867	0,519	0,513	0,227
Aitem 5	0,796	0,399	0,291	0,009
Aitem 6	0,482	0,855	0,077	0,227
Aitem 7	0,463	0,893	0,011	0,254
Aitem 8	-0,236	-0,501	0,012	-0,039
Aitem 9	0,452	0,910	0,081	0,172
Aitem 10	0,541	0,843	0,215	0,169
Aitem 11	0,248	0,772	0,052	0,178
Aitem 12	0,399	0,061	0,774	0,172
Aitem 13	0,496	0,103	0,892	0,273
Aitem 14	0,463	0,102	0,887	0,210
Aitem 15	0,056	0,160	0,162	0,798
Aitem 16	0,187	0,250	0,242	0,962
Aitem 17	0,221	0,205	0,274	0,914

Table 7 / Aitem Work Life Balance Setelah Analisis CFA

No	Aitem
1	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal yang ingin dilakukan
2	Pekerjaan saya membuat saya sulit menjalankan kehidupan pribadi yang saya inginkan
3	Saya cenderung mengabaikan kebutuhan pribadi karena tuntutan pekerjaan di kantor
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan
5	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang dihabiskan di kantor
6	Masalah di kehidupan pribadi menguras energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan
7	Pekerjaan saya memburuk karena hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya
8	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan karena hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi
9	Saat bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan
10	Merasa sulit menyelesaikan pekerjaan kantor karena terlalu kewalahan dengan urusan pribadi
11	Pekerjaan memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas penting di luar pekerjaan
12	Karena pekerjaan, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah
13	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu mengatasi masalah pribadi dan masalah di rumah
14	Kegiatan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati menjadi lebih baik di tempat kerja
15	Kehidupan pribadi saya memberikan energi untuk melakukan pekerjaan saya
16	Kehidupan pribadi saya membuat saya jadi santai dan siap untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya

Table 8 / Blueprint Skala Work life Balance

Dimensi	Jenis Aitem		Total
	Fav	Unfav	
WIPL	-	1,2,3,4,5	5
PLIW	-	6, 7, 8, 9, 10	5
WEPL	11,12,13		3
PLEW	14,15,16		3
Total			16

LIST FIGURE

1. Outer Model Work Life Balance	30
--	----

Figure 1 / Outer Model Work Life Balance

