

**HUBUNGAN KONTROL DIRI TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE* PADA
KARYAWAN SWASTA DI KOTA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam
Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

Oleh :

Muhammad Amar Prayogi

NIM : 19107010033

Dosen Pembimbing :

Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi.,M.si

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA UNIVERSITAS ISLAM

NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-67/Un.02/DSH/PP.00.9/01/2025

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN KONTROL DIRI TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN SWASTA DI KOTA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD AMAR PRAYOGI
Nomor Induk Mahasiswa : 19107010033
Telah diujikan pada : Jumat, 20 Desember 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A., Psikolog
SIGNED

Valid ID: 67885e9b901f



Penguji I

Benny Herlena, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 67879c6b4e96



Penguji II

Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID: 6788dca07d36



Yogyakarta, 20 Desember 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 67889e9c5fa13

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Amar Prayogi
NIM : 19107010033
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: "**Hubungan Kontrol Diri Terhadap *Work-Life Balance* Pada Karyawan Swasta di Kota Yogyakarta**" adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 1 Desember 2024

Yang menyatakan,



Muhammad Amar Prayogi
19107010033

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikun wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muhammad Amar Prayogi
NIM : 19107010033
Judul Skripsi : Hubungan Kontrol Diri Terhadap *Work-Life Balance* Pada Karyawan Swasta Di Kota Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 1 Desember 2024

Pembimbing,

Miftahun M'wah Suren, S.Psi, M.A.
NIP. 197710312009122001

Mengetahui:
Ketua Prodi,

Denisa Aprilawati, S.Psi, M.Kes
NIP. 199004072019032014

Motto

“Hidup Adalah Pilihan,
Tentukan Pilihanmu Untuk Mencapai Kemenangan”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk Kedua Orangtua Saya Tercinta Ibu Widiastuti dan Bapak

Bambang Prayogi

Beserta Seluruh Keluarga



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Allah swt, karena atas izin-Nya, penulis mampu menyelesaikan karya sederhana yang masih sangat banyak kekurangannya ini. Alhamdulillah, skripsi dengan judul “Hubungan Kontrol Diri Terhadap *Work-Life Balance* Pada Karyawan Swasta Di Kota Yogyakarta” ini selesai dikerjakan. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Nabi Muhammad SAW, yang kita harapkan syafa'at di hari akhir nanti.

Ucapan terima kasih juga penulis ungkapkan sepuh hati kepada mereka yang memberikan dukungan dalam bentuk apapun, baik itu doa, dukungan moril, materil. Dalam kesempatan ini penulis akan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi M,Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan motivasi dan pengarahan dalam proses akademik.
2. Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi., M. Res., selaku Ketua Program Studi Psikologi.
3. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis haturkan, karena dengan bimbingan, arahan dengan penuh kesabaran sehingga penulis mampu belajar banyak hal dalam penulisan skripsi ini.
4. Kepada Bapak Benny Herlena, S.Psi., M.Si. Sebagai Dosen Penguji Skripsi yang memberikan banyak sumbangsih saran, kritik dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
5. Kepada Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi. Sebagai Dosen Penguji Skripsi yang memberikan banyak sumbangsih saran, kritik dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen di Program Studi Psikologi yang telah mengajarkan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dan Insyaallah akan menjadi bekal bagi peneliti di masa depan.

7. Kepada orangtua penulis, Bapak dan Ibu di rumah, yang selalu mendukung penulis dalam menyelesaikan studi, dukungan moril maupun materil, dan tak henti-hentinya terus mendoakan untuk kebaikan dan kebahagiaan penulis. Tiada kata yang sanggup mewakili ucapan terima kasih.
8. Kepada Saudara dan Teman-teman semua, terimakasih selalu menjadi sumber semangat dan motivasi untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Kepada karyawan swasta di kota Yogyakarta yang sudah membantu mengisi kuesioner penelitian ini sehingga penelitian ini terlaksana dengan baik.
10. Terakhir untuk diri penulis sendiri, terimakasih sudah bertahan hingga kini, terimakasih terus mau untuk belajar dan tidak menyerah dengan hidup yang menawarkan banyak rasa.

Akhir kata, penulis mengucapkan mohon maaf yang sebesar- besarnya apabila dalam penulisan skripsi ini masih sangat banyak kekurangan dan kesalahan. Apabila ada sumbangsih kritik dan saran akan penulis terima dengan sepenuh hati. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua yang membaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokaatuh

Yogyakarta, 1 Desember 2024
Penulis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIAGA
YOGYAKARTA
Muhammad Amar Prayogi

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL.....	1
HALAMAN PENGESAHANN.....	2
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	i
Motto.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Dinamika.....	xi
INTISARI.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	4
C. Manfaat Penelitian.....	4
1. Manfaat Teoritis.....	4
2. Manfaat Praktis.....	5
D. Keaslian Penelitian.....	6
E. Keaslian Topik.....	22
F. Keaslian Teori.....	22
G. Keaslian Alat Ukur.....	22
H. Keaslian Subjek Penelitian.....	23
BAB II DASAR TEORI.....	24
A. Work Life Balance.....	24
1. Pengertian Work Life Balance.....	24
2. Dimensi Work-Life Balance.....	25
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Work-Life Balance.....	28
B. Kontrol Diri.....	30
1. Definisi Kontrol Diri.....	30
2. Aspek- Aspek Kontrol Diri.....	31
3. Dinamika Hubungan Kontrol Diri Dengan Work-Life Balance Karyawan Swasta di kota Yogyakarta.....	32
C. Hipotesis Penelitian.....	36

BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Metode Penelitian.....	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
1. Work-Life Balance.....	38
2. Kontrol Diri	39
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	40
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	40
1. Skala Work-Life Balance	40
2. Skala Kontrol Diri	42
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	43
1. Validitas	43
2. Seleksi Aitem	44
3. Reliabilitas	44
G. Teknik Analisis Data	45
1. Uji Asumsi.....	45
2. Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Orientasi Kancha	47
B. Persiapan Penelitian	50
1. Penyusunan Alat Ukur.....	50
2. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	51
3. Hasil <i>Try Out</i>	51
4. Uji Reliabilitas	56
C. Pelaksanaan Penelitian	56
D. Hasil Penelitian	57
1. Kategorisasi Subjek.....	57
2. Uji Asumsi.....	59
3. Uji Hipotesis	61
E. Pembahasan	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	67
1. Bagi Karyawan.....	67

2. Bagi Perusahaan	67
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
Lampiran	76



Daftar Tabel

Tabel Literature Review Skripsi	6
Tabel Blueprint Skala Work Life Balance	41
Tabel Blueprint Skala Kontrol Diri	43
Tabel Jenis Lapangan Pekerjaan	47
Tabel Jenis Pekerjaan	48
Tabel Jenis Pekerjaan dan Jenis Kelamin	48
Tabel Sebaran Aitem Lolos dan Gugur Skala <i>Work-Life Balance</i>	52
Tabel Sebaran Aitem Lolos Skala <i>Work-Life Balance</i>	53
Tabel Sebaran Aitem Lolos dan Gugur Skala Kontrol Diri	55
Tabel Sebaran Aitem Lolos Skala Kontrol Diri dengan Nomor Baru	55
Tabel Uji Reliabilitas Skala	56
Tabel Deskripsi Statistik	57
Tabel Rumus Kategorisasi Subjek 5 Kelompok	58
Tabel Uji Normalitas	59
Tabel Uji Linearitas	60
Tabel Uji Homogenitas	61
Tabel Uji Spearman's Rho	62
Tabel Uji Mann-Whitney	62

Daftar Dinamika

Dinamika Hubungan Kontrol Diri Terhadap Work-Life Balance Karyawan Swasta36



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**Hubungan Kontrol Diri Terhadap *Work-Life Balance* Pada Karyawan Swasta
Di Kota Yogyakarta
Muhammad Amar Prayogi
NIM. 19107010033**

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kontrol diri terhadap *work-life balance*. Subjek dalam penelitian ini sejumlah 392 karyawan swasta di kota Yogyakarta. Pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan dua instrument, yaitu skala kontrol diri (29 aitem dengan $\alpha = 0,958$) dan skala *work-life balance* (19 aitem dengan $\alpha = 0,946$). Metode analisis data menggunakan uji analisis *spearman rho* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantungan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara kontrol diri dengan *work-life balance* ($r = 0,830$ dengan $p = 0,000$). Sedangkan nilai *r.square* sebesar 0.668 yang artinya sumbangan efektif kontrol diri terhadap *work-life balance* sebanyak 66,8%. Hasil penelitian terdapat hubungan positif yang signifikan antara kontrol diri dengan *work-life balance* pada karyawan swasta di kota Yogyakarta. Semakin tinggi kontrol diri maka semakin tinggi pula *work-life balance*.

Kata Kunci : Karyawan Swasta, Kontrol Diri, *Work-Life Balance*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

The Correlation Between Self-Control and Work-Life Balance Among Private Employees in Yogyakarta City

Muhammad Amar Prayogi

NIM. 19107010033

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between self-control and work-life balance. The subjects in this study consist of 392 private sector employees in Yogyakarta City. The sampling technique used in this study is accidental sampling. Data collection was conducted using two instruments, namely the self-control scale (29 items with $\alpha = 0.958$) and the work-life balance scale (19 items with $\alpha = 0.946$). The data analysis method used Spearman's rho analysis to determine the existence of a correlation between the independent variable and the dependent variable. Based on the analysis results, it was found that there is a significant correlation between self-control and work-life balance ($r = 0.830$ with $p = 0.000$). The r-square value is 0.668, which means that the effective contribution of self-control to work-life balance is 66.8%. The results of the study indicate a significant positive correlation between self-control and work-life balance among private sector employees in Yogyakarta City. The higher levels of self-control are also associated with higher levels of work-life balance.

Keywords: Private Employees, Self-Control, Work-Life Balance,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman modern seperti saat ini, kebutuhan masyarakat semakin meningkat dan bervariasi. Perkembangan teknologi dan perubahan gaya hidup turut mendorong munculnya berbagai jenis kebutuhan yang harus dipenuhi oleh masyarakat. Dengan adanya perkembangan teknologi dan perubahan gaya hidup menjadikan masyarakat lebih giat dalam mencari pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka.

Pekerjaan menurut Wiltshire (2016) yaitu aktivitas sosial dimana individu atau kelompoknya melakukan usaha dalam kurun waktu dan tempat tertentu, dan seringkali mengharapkan untuk mendapatkan penghargaan finansial atau tanpa mengharapkan imbalan tetapi dengan keinginan untuk memenuhi kewajiban terhadap orang lain. Definisi kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk penghayatan dan pemahaman individu terhadap sebuah pekerjaan yang dituangkan dalam bentuk nilai-nilai yang memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan kebahagiaan dalam hidup (Jaenudin, 2018).

Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Ketika bekerja, karyawan memiliki beban dan tanggung jawab yang bervariasi sesuai dengan jabatan masing-masing di perusahaan. Oleh karena itu, menjaga ketenangan pikiran di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi sangatlah penting. Mencapai keseimbangan yang harmonis antara tanggung jawab profesional dan pribadi seseorang terkait dengan gagasan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan misalnya yaitu pengembangan kondisi spiritual, kebahagiaan, keluarga dan juga waktu luang (Maslichah & Hidayat, 2017).

Menurut survei yang dilakukan oleh Jakpat (2024) terhadap 1.262 responden didapatkan hasil bahwa 69% responden mengutamakan faktor *work-life balance* dalam memilih pekerjaan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Jobstreet (2022), berdasarkan survei yang disebarakan kepada 17.623

responden didapatkan hasil bahwa 85% tidak memiliki *work-life balance* yang menyebabkan 73% dari mereka tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Dalam studi yang dipublikasikan dalam *European Journal of Public Health* juga menunjukkan bahwa rendahnya *work-life balance* merupakan salah satu penyebab utama penyakit mental di Eropa (Lunau et al., 2014).

Menurut Fisher (2002), *work-life balance* merupakan konsep multi-aspek yang mencakup energi pekerja, pencapaian tujuan, manajemen waktu, dan sejauh mana kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka saling berbenturan. Sedangkan Schermerhorn (2005) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Poulose dan Susdarsan (2014) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *work-life balance*. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor individual, faktor organisasi dan juga faktor lingkungan. Faktor individual mencakup aspek internal individu seperti kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional. Di sisi lain, faktor organisasi melibatkan elemen-elemen seperti pengaturan kerja, dukungan organisasi, tingkat stres kerja, kemajuan teknologi, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan. Terakhir, faktor lingkungan melibatkan dukungan dari keluarga, peran sebagai orang tua, dan faktor-faktor lain seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, pengalaman kerja, dan tingkat pendapatan.

Fisher (2009) menjelaskan bahwa salah satu dimensi dalam *work-life balance* adalah *personal life interference with work* yaitu bagaimana kehidupan individu dapat mengganggu pekerjaan seseorang. Misalnya kegagalan individu dalam mengendalikan diri dapat menyebabkan stres, kelelahan kerja, penurunan motivasi yang mengakibatkan rendahnya kondisi *work-life balance* seseorang. Kontrol diri individu akan mempengaruhi *work-life balance* dikarenakan menurut Poulose dan Susdarsan (2014), salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah faktor individual yang didalamnya terdapat aspek kepribadian, salah satunya yaitu kontrol diri.

Tika Pradina (2017) menjelaskan bahwa kontrol diri merupakan suatu potensi yang dapat dikembangkan dan digunakan individu selama proses-proses

dalam kehidupan, termasuk dalam menghadapi kondisi yang terdapat di lingkungan yang berada disekitarnya. Sedangkan Chaplin (2002) mendefinisikan kontrol diri sebagai kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri, kemampuan untuk menekan atau merintangai impuls-impuls atau tingkah laku yang impulsif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2022) terhadap 67 personel unit keamanan penerbangan di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta menemukan bahwa karyawan memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah hingga sedang disebabkan karena karyawan yang belum mampu menyesuaikan dengan beban kerja yang berat dan jam kerja yang panjang. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Tika Pradina (2017) bahwa kontrol diri merupakan suatu potensi dalam menghadapi kondisi yang terdapat di lingkungan yang berada disekitarnya, sehingga rendahnya kontrol diri akan menyebabkan kesulitan dalam beradaptasi di pekerjaan yang menyebabkan rendahnya *work-life balance*. Walsh, Ortynsky, dan Ziemer (2023) juga menjelaskan bahwa kemampuan karyawan dalam mengontrol diri dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat akan mempengaruhi tingkat *work-life balance* mereka.

Selanjutnya, Ibrahim (2022) melakukan penelitian terhadap karyawan laki-laki dan perempuan yang bekerja dari rumah (*work from home*) menjelaskan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat *work-life balance* dalam kondisi sedang hingga tinggi. Lebih lanjut dalam penelitian tersebut juga disebutkan bahwa didapatkan hasil bahwa pekerja laki-laki memiliki tingkat *work-life balance* yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja perempuan selama bekerja dari rumah (*work from home*) pada masa pandemi Covid 2019. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lunau, et. al (2014) yang menjelaskan bahwa pekerja laki-laki cenderung memiliki *work life balance* yang lebih buruk dibandingkan pekerja perempuan.

Faktor yang menyebabkan perbedaan tingkat *work-life balance* pada laki-laki dan perempuan diantaranya disebabkan karena faktor sudut pandang sosial. Dalam kehidupan sosial, pria dipandang memiliki tanggung jawab dalam mengelola dan memelihara peralatan rumah tangga sekaligus memimpin

keluarganya. Di sisi lain, wanita umumnya dikaitkan dengan kewajiban untuk berbelanja, mengurus anak, membersihkan rumah dan memasak (Fakih, 1997). Perempuan yang bekerja akan mendapatkan peran ganda, di satu sisi mendapatkan tanggung jawab besar untuk mengurus rumah tangga, dan di satu sisi harus bekerja. Hal ini akan berdampak pada *work-life balance* pada perempuan (Pace & Sciotto, 2023). Namun, pekerja laki-laki juga berkemungkinan besar untuk memiliki tingkat *work-life balance* yang kurang maksimal, hal ini disebabkan adanya stigma pada karyawan laki-laki untuk terus meningkatkan kinerja semaksimal mungkin, yang seringkali tidak mendapatkan kompensasi yang setara. Kesenjangan antara beban kerja dan pendapatan ini akan memberikan dampak terhadap *work-life balance* pada pekerja laki-laki (Chung & Lippe, 2020).

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti ingin melakukan penelitian terhadap karyawan swasta di kota Yogyakarta untuk mengetahui bagaimana peran kontrol diri terhadap *work-life balance* pada karyawan, selain itu peneliti juga ingin mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat *work-life balance* pada karyawan laki-laki dan perempuan. Selanjutnya, untuk membuktikan hasil yang diteliti lebih akurat, peneliti memutuskan untuk melaksanakan penelitian yang berjudul : “Hubungan Kontrol Diri Terhadap *Work-Life Balance* Pada Karyawan Swasta Di Kota Yogyakarta”.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Hubungan Kontrol Diri Terhadap *Work Life Balance* Pada Karyawan Swasta Di Kota Yogyakarta.

B. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan *work-life balance*.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *work-life balance* pada karyawan laki-laki dan perempuan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi serta nantinya

dapat digunakan sebagai bahan pengembangan teori terkait kontrol diri dan *work-life balance*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh subjek untuk memberikan gambaran mengenai peran kontrol diri terhadap *work-life balance* karyawan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan refleksi diri serta acuan dalam melakukan pengembangan pribadi dalam aspek kontrol diri dan *work-life balance*.

b. Bagi Lembaga/Instansi

Dari penelitian ini nantinya akan memberikan gambaran bagi lembaga/instansi mengenai pentingnya kontrol diri terhadap *work-life balance* karyawan, sehingga penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dalam membuat peraturan agar karyawan memiliki kontrol diri dan *work-life balance* yang baik.

c. Bagi Pembaca/ Masyarakat

Dari penelitian ini nantinya akan memberikan informasi baru bagi pembaca atau masyarakat terkait pentingnya kontrol diri terhadap *work-life balance* seseorang.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Khususnya dalam bidang pengendalian diri dan keseimbangan kehidupan kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan. Para peneliti yang tertarik untuk meneliti hubungan antara pengendalian diri dan keseimbangan kehidupan kerja dapat memanfaatkan data yang terkumpul sebagai titik awal untuk penelitian mereka sendiri.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti, peneliti menemukan beberapa kemiripan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, antara lain:

Tabel Literature Review Skripsi

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	Grand Theory	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	“Ryan Rene & Sari Wahyuni	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta	2018	<i>Work Life Balance</i> , Fischer (2001) Komitmen Organisasi, Meyer & Allen (1991) Kepuasan Kerja, Parvin&Kabir (2011) Motivasi Kerja, Lee & Kulviwat (2008)	Penelitian Deskriptif – <i>Single Cross Sectional</i> .	Alat ukur menggunakan skala <i>work-life balance</i> dengan 10 item dari Fischer (2001), komitmen organisasi diukur dengan 9 item dari Meyer dan Allen (1991), kepuasan	186 Karyawan salah satu Perusahaan asuransi di Jakarta.	Hasil penelitian ini memberikan hasil yaitu <i>work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menampilkan bahwa karyawan di perusahaan asuransi mempunyai anggapan bahwa <i>work-life balance</i> dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.”

						kerja diukur dengan 13 item dari Parvin dan		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

						<p>“Kabir (2011), motivasi kerja diukur dengan 5 item dari Lee dan Kulviwat (2008), dan kinerja individu diukur dengan 10 item dari Koopmans et al. (2012). Skala yang digunakan diperoleh dari proses konstruksi.</p>		<p>Selanjutnya yaitu ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja karena karyawan masih menganggap keluar dari kantor (<i>resign</i>) adalah hal yang tabu.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--

2.	Suci Laria Sari & Ika Zenita Ratnaningsih	Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi <i>Cyberloafing</i> Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah	2020	Kontrol Diri, Averill (1973) <i>Cyberloafing</i> , Ajzen (2005) Intensi <i>Cyberloafing</i> , Lim&Teo(2005)	Penelitian Kuantitatif Korelasional	Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kontrol diri dan skala intensi <i>cyberloafing</i> . Skala Kontrol Diri (22 aitem; $\alpha = 0,880$) disusun dengan mengacu pada aspek Averill (dalam Ghufron dan	Subjek penelitian adalah pegawai Dinas X dengan masa kerja minimal dua tahun dan pegawai yang bekerja menggunakan komputer yang berhubungan dengan jaringan internet yang berjumlah 60 orang. Lokasi penelitian di	Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara kontrol diri dengan intensi <i>cyberloafing</i> pada pegawai Dinas X). Hipotesis dalam penelitian ini yaitu semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah intensi <i>cyberloafing</i> pada pegawai Dinas X. Sebaliknya, semakin rendah kontrol diri maka semakin tinggi”
----	---	---	------	---	-------------------------------------	---	--	--

					<p>Risnawita, 2011) yaitu kontrol perilaku, kontrol kognitif, kontrol dalam mengambil keputusan dan kontrol terhadap informasi.</p> <p>Kemudian skala intensi <i>cyberloafing</i> (25 aitem, $\alpha = 0,949$) disusun melalui aspek intensi <i>cyberloafing</i> berdasarkan penggabungan antara aspek intensi yang dikemukakan oleh Ajzen</p>	<p>Provinsi Jawa Tengah.</p>	<p>intensi <i>cyberloafing</i> pada pegawai.”</p>
--	--	--	--	--	---	------------------------------	---

					<p>(2005) yaitu tindakan, sasaran, konteks, dan waktu, sementara aspek <i>cyberloafing</i> menurut Lim & Teo (2005) yaitu <i>email activities</i> dan <i>browsing activities</i>.</p>		
--	--	--	--	--	---	--	--



3.	Ghinayati Rodhiyatu Aliya & Romat Saragih	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regiona III Jawa Barat	2020	<p><i>Work Life Balance</i>, McDonald et al. (2005)</p> <p>Lingkungan Kerja Fisik, Sunyoto (2013)</p> <p>Lingkungan Kerja Non Fisik, Sedarmayanti (2011)</p> <p>Kepuasan Kerja, Robbins (2006)</p>	Penelitian Kuantitatif Deskriptif	<p>Alat ukur menggunakan skala yang diberikan melalui kuesioner.</p> <p>Skala <i>work life balance</i> diukur dengan 3 (tiga) aspek, menurut pendapat dari McDonald et al. dalam Rondonuwu et al. (2018).</p> <p>Skala Lingkungan</p>	70 Karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat”
----	---	---	------	--	-----------------------------------	---	---	--

					<p>kerja diukur dengan 2 (dua) aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berdasarkan aspek dari Sunyoto (2013) dan Sedarmayanti (2011)</p> <p>Skala Kepuasan kerja diukur berdasarkan Robbins dalam Badeni (2013)</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

4.	Widiya Adhana & Jhon Herwanto	Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru	2021	Kontrol Diri, Hurlock (2003) dan Tangney, Baumeister dan Boone (2004) Stres Kerja, Robbins (2002) Perilaku <i>Cyberloafing</i> , Henle dan Blanchard(2008)	Penelitian Kuantitatif Korelasional	Alat ukur skala likert. Adapun skala yang digunakan yaitu skala perilaku <i>cyberloafing</i> yang dimodifikasi dari skala Henita (2019). Skala ini berjumlah 18 aitem. Kemudian skala kontrol diri yang dikembangkan oleh Tangney, Baumeister, dan Boone (2004) yang kemudian dimodifikasi oleh penulis sesuai	83 Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kontrol diri dan stres kerja dengan perilaku <i>cyberloafing</i> pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru.
----	-------------------------------	---	------	--	-------------------------------------	---	---	--

						<p>berjumlah 35 aitem.</p> <p>Selanjutnya skala stres kerja yang merupakan modifikasi dari skala Wildani (2012), berjumlah 30 aitem.</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--	--



5.	Hanisa Putri Pratama & Iwan Kresna Setiadi	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta	2021	Work Life Balance, Fisher (2009) Kepuasan Kerja, Tannady (2017)	Penelitian Kuantitatif Deskriptif	<p>Penelitian ini menggunakan alat ukur skala likert.</p> <p>Skala yang digunakan yaitu skala <i>work life balance</i> yang diambil dari teori Fisher dalam penelitian Nurhabiba (2020) dan skala kepuasan kerja yang diambil dari teori Tannady (2017).</p>	100 Karyawan Milenial (Berusia 24-39 tahun) di Perusahaan Startup Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di perusahaan startup.”
----	--	---	------	--	-----------------------------------	--	---	--



6.	“Ruth Adelia Malau & Amri Hana Muhammad	Kontrol Diri dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Karyawan Generasi Z	2022	<i>Cyberloafing</i> , Lim (2002) dan Blanchard & Henle (2008) Kontrol Diri, Averill (1973), Chaplin (2006) & Baumeister, dkk (2007)	Penelitian Kuantitatif Korelasional	Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala psikologi. <i>Cyberloafing</i> pada	349 Karyawan Generasi Z	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kontrol diri dan perilaku <i>cyberloafing</i> berada dalam kategori sedang. Selain itu terdapat hubungan yang signifikan antara kontrol diri”
----	---	--	------	--	-------------------------------------	---	-------------------------	---

					<p>“karyawan generasi Z diukur dengan menggunakan skala <i>cyberloafing</i> yang terdiri dari 28 aitem dan disusun berdasarkan aspek <i>minor cyberloafing</i> dan <i>serious cyberloafing</i> dari Blanchard & Henle (2008)</p> <p>Kontrol diri pada karyawan generasi Z diukur dengan menggunakan skala kontrol diri yang terdiri dari 32 aitem dan</p>	<p>dengan perilaku <i>cyberloafing</i> karyawan generasi z.”</p>
--	--	--	--	--	---	--

				 <p>STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA</p>	disusun berdasarkan aspek kontrol diri dari Averill (1973)		
--	--	--	--	---	---	--	--

7.	“Alifia Nissa Choeriyah & Ayu Tuty Utami	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen <i>Hybrid Working</i>	2023	Komitmen Organisasi, Meyer & Allen (1991) <i>Work Life Balance</i> , Fisher (2009) <i>Hybrid Working</i> , Khoirunnisa (2022)	Penelitian Kuantitatif Dengan Analisis Kausalitas	Skala <i>work life balance</i> dari Fisher (2009) yang diadaptasi oleh Gunawan (2019) Skala komitmen organisasi dari Meyer & Allen (1991) yang diadaptasi oleh Zulistiawan (2021)	84 dosen Universitas Islam Bandung	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara <i>work life balance</i> dengan komitmen organisasi.
----	--	---	------	---	---	--	------------------------------------	--

8	Julia Baumann, Anastasia Danilova, Olga Stavrova	Self Control and Performance While Working From Home	2023	Self Control, Tangney (2004) Performance, Williams & Anderson (1991)	Metode Penelitian Kuantitatif Dengan Pendekatan Longitudinal	Alat Ukur Skala Psikologis	400 peserta penduduk Inggris (200 laki-laki dan 200 perempuan)	Sifat pengendalian diri berhubungan positif dengan kinerja dan kesejahteraan, pekerja yang memiliki pengendalian diri yang rendah akan mengalami penurunan kinerja saat work from home.
9	Hawa Sarah Troll, Laura Venz, Fritzi Weitzenegger, David D. Loschelder	Working From Home During Covid-19 Crisis : How Self Control Strategies Elucidate Employees' Job Performance	2021	Self Control, Baumeister, et al (1998), Duckworth, et al (2014)	Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif	Kuesioner	128 peserta berbahasa jerman	Individu yang memiliki sifat pengendalian diri yang tinggi menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi dalam pekerjaan.

10	Lambrianou, et. al	Gender Differences in Work Life Balance of European Neurosurgeons	2022	Work Life Balance, Renfrow et al (2016), Lean (2022) Gender Inequities, Gadjradj et al (2020)	Metode Penelitian Kuantitatif	Survei	205 ahli bedah syaraf eropa	Ahli bedah saraf berkontribusi banyak terhadap pekerjaan rumah tangga dan membesarkan anak. Akan tetapi ahli bedah saraf perempuan memiliki lebih banyak tanggung jawab di rumah sehingga membutuhkan banyak dukungan dan waktu untuk mengatur dan merencanakan pekerjaan di rumah.”
----	--------------------	---	------	--	-------------------------------	--------	-----------------------------	--

E. Keaslian Topik

Topik dalam penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya, topik dalam penelitian ini adalah "Hubungan antara Kontrol Diri Terhadap *Work-Life Balance* Pada Karyawan Swasta di Kota Yogyakarta". Penelitian sebelumnya oleh Rene dan Wahyuni (2020) menggunakan *work-life balance* dan kinerja individu sebagai variabel independen dan dependen. Dalam penelitian mereka, Aliya dan Saragih (2020) dan Pratama dan Setiadi (2021) mengambil *work-life balance* dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Choeriyah dan Utami (2023) mengikuti, menggunakan *work-life balance* sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Sementara penelitian oleh Adhana dan Herwanto (2021), Malau dan Muhammad (2022), dan Sari dan Ratnaningsih (2018) semuanya menggunakan pengendalian diri sebagai variabel independen dan aktivitas *cyberloafing* sebagai variabel dependen. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa belum ada penelitian sebelumnya yang membahas subjek ini.

F. Keaslian Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Fisher (2009) untuk variabel *work-life balance*, dan teori dari Averill (1973) untuk variabel kontrol diri. Hal ini memiliki kemiripan dengan penelitian Pratama dan Setiadi (2021) yang memakai teori *work-life balance* dari Fisher (2009) serta penelitian dari Sari dan Ratnaningsih (2020), Malau dan Muhammad (2022) yang menggunakan teori kontrol diri dari Averill (1973). Dalam penelitian ini, peneliti tetap menggunakan teori yang sama seperti pada penelitian sebelumnya karena belum ada teori lain yang lebih komprehensif dari tokoh tersebut. Oleh karena itu, teori ini dianggap paling sesuai untuk diterapkan dalam penelitian ini.

G. Keaslian Alat Ukur

Peneliti mengukur *work-life balance* dan pengendalian diri menggunakan instrumen pengukuran yang dirancang secara independen berdasarkan aspek-aspek yang dikembangkan oleh Fisher, dkk. (2009) dan Averill (1973). Penelitian sebelumnya belum pernah menggunakan perangkat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini.

H. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan perusahaan swasta di kota Yogyakarta. Subjek penelitian yang dilakukan oleh Rene dan Wahyuni (2018) adalah karyawan perusahaan asuransi di Jakarta. Subjek penelitian yang dilakukan oleh Aliya dan Saragih (2020) adalah karyawan Telkom Jawa Barat, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adhana dan Herwanto (2021) adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bea Cukai Kota Pekanbaru. Karyawan Generasi Z menjadi subjek penelitian yang dilakukan oleh Malau dan Muhammad (2022), sedangkan dosen yang bekerja secara hybrid menjadi subjek penelitian yang dilakukan oleh Choeriyah dan Utami (2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa partisipan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang sama sekali baru dalam penelitian.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diurai sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian di terima, yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kontrol diri dengan *work-life balance* pada karyawan. Semakin tinggi tingkat kontrol diri maka semakin tinggi pula *work-life balance* yang dimiliki karyawan. Sumbangan efektif kontrol diri terhadap *work-life balance* sebesar 66,8% sisanya 33,2% merupakan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Karyawan

Disarankan untuk terus mampu menjaga kemampuan kontrol diri dan *work-life balance* melalui pelatihan dan program pengembangan diri yang dapat membantu meningkatkan kemampuan mengontrol kognitif, perilaku dan mengambil keputusan yang nantinya akan berdampak pada tingkat *work-life balance* di dalam pekerjaan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan sebaiknya mengembangkan kebijakan yang akan memberikan tingkat *work-life balance* yang tinggi seperti jam kerja yang fleksibel, pemberian tunjangan dan juga pelatihan untuk meningkatkan kapasitas diri karyawan dalam bekerja. Dengan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan kontrol diri yang baik dan akan menyebabkan tingkat *work-life balance* yang tinggi pada karyawan sehingga memberikan dampak yang besar terhadap kinerja perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan populasi yang lebih spesifik misalnya berdasarkan pada tingkat jabatan atau pada divisi tertentu sehingga mendapatkan gambaran yang lebih baik. Selain itu penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan *probability sampling* dengan pengambilan data secara tatap muka atau secara langsung. Peneliti

selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan variabel lain yang berkaitan dengan *work-life balance*, karena berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa 33,2% *work-life balance* dipengaruhi variabel lain misalnya dukungan organisasi, pengaturan kerja, stres kerja dan lain sebagainya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdien, M. (2019). *Impact of Communication Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Turnover Intention*. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5 (2), 228– 38. <https://doi.org/10.24288/jttr.526678>.
- Acocella, J., & Calhoun, J. (1990). *Psychology of adjustment human relationship* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Buletin Ilmiah Psikologi*, 144-153
- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131-142. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Alam, K.S. (2016). *Studi New World of Work Tunjukkan Pentingnya Transformasi Tempat Kerja bagi Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing Bisnis di Indonesia*. April 30, 2018. <https://news.microsoft.com/id-id/2016/03/04/studi-new-world-of-work-tunjukkan-pentingnya-transformasi-tempat-kerja-bagi-peningkatan-produktivitas-dan-daya-saing-bisnis-di-indonesia/>
- Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 84-95. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.291>
- Arikunto, S. (2017) . *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Averill, J. R. (1973). *Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress*. *Psychological Bulletin*, 80(4), 286–303. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0034845>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2014) . *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka

Belajar.

- Baumann J, Danilov A, Stavrova O (2023) *Self-control and performance while working from home*. PLoS ONE 18(4): e0282862. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282862>
- BPS. (2024). *Agustus 2024 : Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen*. Diakses pada tanggal 21 Desember 2024 dari <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/05/2373/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-91-persen-.html>
- Chaplin, J. S. (2002). *Kamus Lengkap Psikologi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Chung, H., & Lippe, T. (2020). *Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: A Review of the Literature*. *European Journal of Industrial Relations*, 21(3), 259–274.
- Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working*. Volume 3, No. 1, Juli 2023, *Jurnal Riset Psikologi (JRP)*, 9–16. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800>
- Fakih, M. (1997). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar.
- Fapohunda, M. (2014). *Gender Influences in Work-Life Balance: Findings from Nigeria.* *Global Journal of Human Resource Management*, vol. 2, no. 2, June 2014, pp. 25-39.
- Fata, R. (2020). *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman*. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 28-36.
- Fisher, et al. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal of occupational health psychology*.14. 441-56. 10.1037/a0016737.
- Fisher, G. G. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study*. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 63(1-B), 575.
- Fleetwood, S. (2007). *Why work–life balance now?* *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387–400. <https://doi.org/10.1080/09585190601167441>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.

- Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, E., & Perdhana, M. (2021). *Work-Life Balance Terhadap Pegawai Bank Studi Fenomenologi Pada Bank Setia di Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Diakses dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jme/article/view/31599>
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa
- Hendryadi, H. (2017). *Validitas Isi: Tahap Awal Pengembangan Kuesioner*. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 2(2), 169–178. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.47>
- Hudson, (2015). *The Case for Work/Life Balance*. North America: Hudson Highland Group.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.
- Ibrahim, F. (2022) *Perbandingan Work Life Balance antara pekerja laki-laki dan perempuan di DKI Jakarta selama Work From Home*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Jaenudin, E. (2018) *Makna Kerja Bagi Guru Khidmah Di Pondok Pesantren Al Luqmaniyah Yogyakarta*. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Jobstreet. (2022). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. Diakses pada tanggal 11 November 2023 dari <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Jakpat. (2024). *Understanding Gen Z: Preference in the Workplace* . Diakses pada tanggal 2 Januari 2025 dari <https://insight.jakpat.net/understanding-gen-z-preference-in-the-workplace/>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). *Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct*. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Diakses pada tanggal 20 Mei 2024 dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/swasta>
- Kependudukan DIY. (2021). *Jumlah Penduduk Usia Kerja Kota Yogyakarta, D.I*

Yogyakarta Semester II 2021 Menurut Jenis Pekerjaan. Diakses pada tanggal 11 November 2023 dari <https://kependudukan.jogjaprov.go.id/statistik/penduduk/pekerjaan/17/0/00/71/34.clear>

Kusumawati, N., & Aridanu, I. (2018). *Statistik Parametrik*. Palembang: NoerFikri Offset.

Lambrianou, et. Al .(2022). *Gender differences in work-life balance of European neurosurgeons*. *Brain Spine*. 2022 Sep 5;2:101100. doi: 10.1016/j.bas.2022.101100. PMID: 36248165; PMCID: PMC9562249.

Lestari, K. E., & Yudhanegara, M. R. (2015). *Penelitian pendidikan matematika*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Lubis, Y., & Sovitriana, R . (2011). *Gambaran Kontrol Diri Terhadap Perilaku Konsumtif Pria Dewasa Awal Yang Gemar Berbelanja Di Mall Kawasan Jakarta*. *Jurnal* <https://osf.io/keavx/download>

Lunau, et al. (2014) *A balancing act? Work–life balance, health and well-being in European welfare states*. *European Journal of Public Health*, Volume 24, Issue 3, June 2014, Pages 422–427, <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku010>

Malau, R. A., & Muhammad, A. H. (2022). Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), 94–110.

Margono. (2004) . *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta

Maslichah, I., & Hidayat, K. (2017) . *"Pengaruh Work-life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)."* *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, vol. 49, no. 1, 4 Aug.

Masrukhin. (2008). *Statistik Inferensial*. Kudus: Media Ilmu Press.

McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. (2005) . *Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy*. *Women in Management Review (in press)*.

Meliala, S., Nursiti, D., Mora, I., & Amri, S. N. (2020). Hubungan kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada PT. Agra Bumi Niaga (ABN) Aceh. *Jurnal Psychomutiara*, 3(2), 136-149.

MPR.(2023). *Partisipasi Perempuan dalam Dunia Kerja Harus Terus*

- Ditingkatkan*. Diakses pada tanggal 11 November 2023 dari <https://www.mpr.go.id/berita/Partisipasi-Perempuan-dalam-Dunia-Kerja-Harus-Terus-Ditingkatkan>
- Navarro, D. J., & Foxcroft, D. R. (2018). *Learning statistics with jamovi: A tutorial for psychology students and other beginners*. Danielle J. Navarro and David R. Foxcroft. <https://doi.org/10.24384/HGC3-7P15>
- Nawawi, H. (2001). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurmala. S. (2007). *Hubungan Antara Kematangan Beragama dengan Kontrol Diri Pada Siswa Madrasah Labuhan Bilik*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Pemerintah Kota Yogyakarta (2023). *Kota Yogya IPM Tertinggi Nasional, Modal untuk Pembangunan Berkelanjutan*. Diakses pada tanggal 11 November 2023 dari <https://warta.jogjakota.go.id/detail/index/31806>
- Pace, F., & Sciotto, G. (2023). *Gender differences in the relationship between work–life balance, career opportunities and general health perception*. *Sustainability*, 14(3), 357.
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). *Work Life Balance : A Conceptual Review*. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Pradina, T . (2017). *The Relationship Between Self Control With Emotional Maturity Student Class Xiin Hang Tuah Nautical Vocational Senior High School Kediri Academic Year 2016/2017*. http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/12.1.01.01.0029. Pdf
- Pratama, H., & Setiadi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 4 No. 2 Oktober 2021. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Ray, J.V. (2011). *Developmental Trajection of Self-Control: Assessing the Stability Hypothesis*. University of South Florida, South Florida.

- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). "Pengaruh Work-life Balance terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, vol. 16, no. 1, 2018, pp. 53-63, doi:[10.29259/jmbs.v16i1.6247](https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247).
- RI. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*
- Rifadha, M.U.F. (2015). The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people bank (Head Office) Sri Lanka. *Journal Of Management*, 12(1), 17-27
- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI DENGAN INTENSI CYBERLOAFING PADA PEGAWAI DINAS X PROVINSI JAWA TENGAH. *Jurnal EMPATI*, 7(2), 572-574. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21678>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organization Behavior: 9th Edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons, Inc
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudijono, A. (1997). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, F. (2022). *Gambaran work-life balance pada karyawan aviation security di PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Airlangga. <https://repository.unair.ac.id/132040/>
- Tangney, J.P., Baumeister, R.F., & Boone, A.L. (2004). *High Self-control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success*. *Journal of Personality*, 5, (2), 38-42.
- Thalib, S.B. (2010). *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Troll ES, Venz L, Weitzenegger F, Loschelder DD. (2022). *Working from home*

during the COVID-19 crisis: How self-control strategies elucidate employees' job performance. *Appl Psychol.* 2022 Jul;71(3):853-880. Doi 10.1111/apps.12352. Epub 2021 Nov 4. PMID: 34898804; PMCID: PMC8653060.

Walsh, M. M., Carleton, E. L., Ziemer, J., & Ortynsky, M. (2023). The salience of remote leadership: implications for follower self-control and work-life balance. *International Journal of Manpower.* <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2022-0652>.

Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). The work-life balance of blue-collar workers: The role of employee engagement and burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 6(2), 227–241. <https://doi.org/10.24854/jpu96>

Wiltshire, A. (2016). *The Meanings of Work In A Public Work Scheme In South Africa.* *International Journal of Sociology and Social Policy.* <http://dx.doi.org/10.1108/IJSSP-02-2015-0014>.

