

**KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-PEKERJAAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. X**

**SKRIPSI**



Oleh :

**AMELIA PUSPITA SARI**

**17320152**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA KARYAWAN PT. X**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia  
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat  
S-1 Psikologi



Oleh :

**AMELIA PUSPITA SARI**

**17320152**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

### **KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. X**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu  
Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi Sebagian Dari  
Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat S-1 Psikologi

Pada Tanggal

**2 September 2021**

Oleh :

Amelia Puspita Sari

17320152

Mengesahkan,

Prodi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya



Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

2. Dr.rer.nat Dian Sari Utami, S.Psi., MA

3. Dr. Faraz SIP., MM

## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Amelia Puspita Sari

No. Mahasiswa : 17320152

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X

Melalui surat ini, saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti bahwa secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang telah ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 11 Agustus 2021  
Yang Menyatakan,



Amelia Puspita Sari

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah Subhanallahu wa Ta'ala atas rahmat-Nya sehingga karya ini dapat terselesaikan

Karya ini dipersembahkan untuk :

1. Ayahanda Wagiman, T.
2. Ibunda Ambar, S.
3. Kakak Tercinta Rizka Indra Prasetya
4. Kakak Tercinta Setyawan Adhi Nugroho

Beribu ucapan terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta atas limpahan doa dan kasih sayang yang telah diberikan sejak kecil hingga saat ini serta dukungan yang selalu diberikan demi kesuksesan masa depan. Terimakasih juga untuk Kakak-kakak atas segala sesuatu yang telah dilakukan bersama sampai sekarang.

## HALAMAN MOTTO

وَسِعَهُ إِلَّا نَفْسًا اللَّهُ يُكَلِّفُ لَا

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”*

**(QS. Al-Baqarah: 286)**

يُسْرًا أَعْتُرَ الْوَعْدُ بِالنَّصْرِ

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”*

**(QS. Al-Insyirah: 6)**

أَلْوَكِيلٌ وَنِعْمَ اللَّهُ حَسْبُنَا

*“Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baiknya Pelindung”*

**(QS. Al-Imran: 173)**

*“Pengetahuan adalah senjata yang paling hebat untuk mengubah dunia”*

**(Nelson Mandela)**

## PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah Subhanallahu wa Ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Terimakasih atas segala nikmat dan pertolongan yang telah Allah berikan, sehingga penulis masih diberi kesempatan untuk menjalani kehidupan hingga saat ini. Karya ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya campur tangan, bantuan, dan dukungan dari semua pihak. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Dr. Phil. Qurotul Uyun, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Resnia Novitasari., S.Psi., M.A. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.
4. Ibu Hesti Wahyuningsih, S.Psi., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas saran, masukan dan bimbingan yang diberikan sedari awal penulis berkuliah hingga sekarang.
5. Bapak Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak ilmu, waktu, dukungan, dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak atas segala pengarahan, pembelajaran dan pengalaman yang telah diberikan.

6. Dosen penguji pada sidang skripsi, terima kasih telah memberi saran dan masukan selama ujian skripsi berlangsung.
7. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya atas semua ilmu yang dibagikan kepada penulis selama perkuliahan di Program Studi Psikologi.
8. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya yang telah membantu penulis dalam proses menuntut ilmu di Program Studi Psikologi.
9. Kedua orang tua penulis. Ayah penulis dan Ibu penulis yang telah berjasa dalam hal mengasuh, mendidik, mendukung, mendoakan penulis dengan penuh kasih sayang serta yang selalu memberi apresiasi kepada penulis dalam hal apapun. Terima kasih atas waktu dan jasanya yang tidak mungkin bisa penulis balas.
10. Kakak penulis, Rizka Indra Prasetya dan Setyawan Adhi Nugroho, yang sudah memberi dukungan penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh keluarga besar yang telah mendo'akan dan memberikan dukungan selama proses penulisan skripsi.
12. Willinda Kharisma Destriana dan Putri Anggarini Mike Pratiwi yang telah banyak memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis selama menyelesaikan proses penulisan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu. Terima kasih telah berjuang bersama, semoga sukses selalu.



13. Thania Nur Aulia Rachmi, Elok Angga Dewi Hariono dan Azmi Nasiha Rachmani yang telah banyak memberikan bantuan dan informasi selama proses penyusunan skripsi.
14. Sahabat-sahabat dari awal perkuliahan hingga sekarang, Delin, Azmi, Yoma, Elok, Salsha, Mike, Pipit, Aul, Nanat, Karin, Kamel, Nada, Ratri, Arin, Ghina, Dara, Hegar, Pridita, Farras, Eed, Dovan, Rio, Rafi, Aldian, Mahen, Faisal dan Agung yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun. Terima kasih sudah menjadi sahabat yang baik dari awal hingga akhir semester ini. Terima kasih karena selalu ada dan memberikan warna selama perkuliahan sehingga penulis memahami arti rumah di kota perantauan ini. Semoga selalu diberi kebahagiaan oleh Allah SWT.
15. Teman SMA, Aput dan Jaya, yang selalu ada ketika penulis membutuhkan bantuan apapun dan memberikan bantuan dalam bentuk apapun selama kuliah hingga proses penyusunan skripsi berlangsung. Terima kasih sudah memberikan motivasi dan membantu penulis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi. Semoga sukses dan semoga segala urusan dipermudah.
16. Teman rantau dari Kebumen, Raihan dan Uci, yang selalu memberikan informasi terkait kehidupan di Yogyakarta. Semoga sukses selalu.
17. Sahabat SMA, Tata, Vinda, Neni, Sekar, Uci, Ute, Sari yang hingga saat ini masih berhubungan. Terima kasih sudah menjadi tempat bertukar pikiran dan mendukung penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini. Semoga kita dapat kembali berkumpul bersama.

18. Teman-teman bimbingan Pak Arief sejak mata kuliah Karya Ilmiah. Terima kasih sudah berjuang bersama hingga saat ini. Semoga selalu dipermudah dalam segala urusan.
19. Teman-teman psikologi angkatan 2017 yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas pengalaman belajarnya. Semoga suatu saat kita dapat berjumpa kembali.
20. Teman-teman KKN Unit 67. Ica, April, Fanisa, Wikan, Fuadi, Arga dan Salman terima kasih atas pengalaman singkat yang diberikan. Terima kasih sudah menjadi kelompok yang kooperatif. Semoga sukses selalu.
21. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dan memberi dukungan kepada penulis selama perkuliahan hingga proses penyelesaian skripsi.

Semoga Allah Subhanahuwa Ta'ala senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan perlindungan serta limpahan karunia dan rahmatNya kepada semua pihak atas segala kebaikan yang diberikan kepada penulis.

Aamiin Ya Rabbal'aalamin.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakaatuh.

Yogyakarta, 11 Agustus 2021

Penulis,



Amelia Puspita Sari

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAK .....	xvi
BAB I PENGANTAR .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
A. Kepuasan Kerja .....	7
1. Definisi Kepuasan Kerja .....	7
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja .....	10
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	12
B. Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan .....	15
1. Definisi Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan .....	15
2. Aspek – Aspek Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan .....	17
C. Hubungan Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan dan Kepuasan Kerja .....	18

D. Hipotesis Penelitian.....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	22
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	22
1. Kepuasan Kerja .....	22
2. Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan.....	22
C. Subjek Penelitian.....	23
D. Metode Pengumpulan Data .....	23
1. Skala Kepuasan Kerja .....	24
2. Skala Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan.....	25
E. Validitas dan Reliabilitas .....	26
1. Validitas Alat Ukur .....	26
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	28
F. Metode Analisis Data.....	29
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
A. Orientasi Kacah dan Persiapan.....	30
1. Orientasi Kacah .....	30
2. Persiapan Penelitian .....	30
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	34
C. Hasil Penelitian .....	35
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	35
2. Deskripsi Data Penelitian .....	35
3. Uji Asumsi.....	37

4. Uji Hipotesis.....	39
5. Analisis Tambahan.....	40
D. Pembahasan.....	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	45
A. Kesimpulan.....	46
B. Saran.....	46
1. Bagi Subjek Penelitian.....	46
2. Bagi Perusahaan.....	47
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN.....	53



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja .....	25
Tabel 2. Distribusi Aitem Skala Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan.....	26
Tabel 3. Rencana Analisis Data dan Taraf Signifikansi .....	29
Tabel 4. Distribusi Aitem pada Skala Kepuasan Kerja Setelah Diskriminasi Aitem .....	33
Tabel 5. Distribusi Aitem pada Skala Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan Setelah Diskriminasi Aitem.....	34
Tabel 6. Deskripsi Subjek Penelitian .....	35
Tabel 7. Deskripsi Data Penelitian.....	36
Tabel 8. Norma Kategorisasi.....	36
Tabel 9. Kategorisasi Subjek pada Variabel Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 10. Kategorisasi Subjek pada Variabel Keseimbangan Kehidupan Pekerjaan .....	37
Tabel 11. Hasil Uji Normalitas .....	38
Tabel 12. Hasil Uji Linearitas .....	39
Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis .....	39
Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	40
Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba .....	54
Lampiran 2. Hasil Analisis Aitem Skala Kepuasan Kerja .....	59
Lampiran 3. Skala Work-life Balance Sebelum Uji Coba .....	64
Lampiran 4. Hasil Analisis Aitem Skala Work-life Balance .....	67
Lampiran 5. Skala Kepuasan Kerja dan Work-life Balance Setelah Uji Coba...	71
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian.....	79
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi .....	92
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis .....	95
Lampiran 9. Analisis Tambahan .....	97
Lampiran 10. Syntax .....	101
Lampiran 11. Hasil Kategorisasi.....	105
Lampiran 12. Surat Izin Penelitian dan Surat Selesai Penelitian .....	108

# KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN

## KERJA PT. X

Amelia Puspita Sari

Arief Fahmi

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keseimbangan kehidupan-pekerjaan dan kepuasan kerja pada karyawan PT. X. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif skala *likert*. Subjek penelitian ini berjumlah 122 orang karyawan PT. X yang bekerja di divisi SPBU dan SPBE. Subjek terdiri dari 66 subjek laki-laki dan 56 subjek perempuan dengan rentang usia 23 sampai 51 tahun. Pengukuran variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini berlandaskan pada teori Spector (1997) dan menggunakan skala *Job Satisfaction Scale* (JSS) yang disusun oleh Spector (1985) dan diadaptasi oleh Elmi (2017), sedangkan variabel keseimbangan kehidupan-pekerjaan menggunakan teori Fisher, dkk., (2009) dan menggunakan skala *Work Life Balance Scale* yang disusun oleh Fisher, dkk., (2009) dan diadaptasi oleh Ummah (2018). Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik uji korelasi *Spearman* dengan bantuan IBM SPSS *Statistics* versi 26. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-pekerjaan dan kepuasan kerja pada karyawan PT. X dengan menunjukkan korelasi sebesar  $r = 0.712$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), artinya hipotesis penelitian diterima.

**Kata kunci:** Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Karyawan



## WORK-LIFE BALANCE TO JOB SATISFACTION AT PT. X

Amelia Puspita Sari  
Arief Fahmi

### ABSTRACT

*This research aims to determine the relationship between work-life balance and job satisfaction on employees of PT. X. This research was conducted using a Likert scale quantitative method. The subjects of this study amounted to 122 employees of PT. X who works in the gas station and gas station divisions. Subjects consisted of 66 male subjects and 56 female subjects with an age range of 23 to 51 years. The measurement of the Job Satisfaction variable in this study is based on Spector's theory (1997) and uses the Job Satisfaction Scale (JSS) compiled by Spector (1985) and adapted by Elmi (2017), while the work-life balance variable uses the theory of Fisher et al., (2009) and using the Work Life Balance Scale compiled by Fisher et al., (2009) and adapted by Ummah (2018). The data analysis method used in this study was the Spearman correlation test technique with the help of IBM SPSS Statistics version 26. The results showed that there was a significant positive relationship between work-life balance and job satisfaction at PT. X by showing a correlation of  $r = 0.712$  and  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), meaning that the research hypothesis is accepted.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employees*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini, persaingan antar perusahaan meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut sumber daya yang termasuk manusia di dalamnya untuk dapat bertahan, bersaing, dan unggul dalam persaingan. Manusia dalam hal ini berperan sebagai karyawan yang mewujudkan tujuan organisasi. Tunjungsari (2011) menuliskan bahwa karyawan merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sejalan dengan Swamy, dkk., (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang puas adalah aset utama bagi organisasi, sehingga kepuasan kerja karyawan perlu lebih diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2010). Kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2012), kepuasan kerja merupakan bentuk emosi senang maupun tidak senang individu dalam melihat dan melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dikaitkan dengan kinerja kerja yang unggul, nilai-nilai kerja positif, peningkatan tingkat motivasi karyawan dan tingkat ketidakhadiran yang kecil, pergantian karyawan dan kelelahan (Ngo, dkk, 2009). Salah satu faktor

yang dapat membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya adalah kepuasan karyawan akan pekerjaannya. Kondisi ini disebut sebagai kepuasan kerja, yang didefinisikan sebagai penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya dirasakan dapat memuaskan kebutuhannya. Kepuasan dalam bekerja yang tinggi akan menciptakan atmosfer kerja yang positif dan dapat mendorong karyawan untuk berprestasi. Sayangnya, pada pertumbuhan ekonomi global yang berjalan dengan pesat menyebabkan perusahaan berlomba-lomba untuk unggul dalam persaingan. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan karena individu hanya terfokus pada pekerjaan dan memiliki sedikit waktu untuk bersama keluarga atau kehidupan pribadinya. Karyawan cenderung merasa kurang puas dalam bekerja apabila kurang memiliki waktu senggang untuk kehidupan pribadinya. Menurut Melani & Suhaji (2012), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya. Faktor fisik yang berupa pengaturan waktu dan waktu istirahat dapat diartikan juga dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang rendah dapat menyebabkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan cenderung lebih rendah. Dalam Jobstreet.com disebutkan bahwa pada tahun 2014 telah dilakukan

survey kepada 17.623 koresponden tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Dari survey tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor dengan presentase terbesar yaitu karyawan yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan-kerja dengan presentase sebesar 85%. Sedangkan berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada salah satu karyawan, menyatakan bahwa karyawan bekerja dengan waktu yang tidak dapat diprediksi. Terkadang terdapat hal yang harus diselesaikan secara mendadak, sehingga bekerja lembur sudah menjadi hal biasa ketika menjadi karyawan di suatu perusahaan. Selain pulang melebihi waktu jam kerja, karyawan juga memiliki waktu lembur yang lebih banyak dari pekerjaan lain. Menurut narasumber, hal ini dapat mengganggu kehidupan pribadi para karyawan terlebih lagi bagi karyawan yang sudah berkeluarga. Karyawan juga harus melayani *customers* baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu melalui via telepon. Karyawan juga diharuskan untuk tetap melayani *customers* walaupun menelfon di luar waktu kerja. Banyaknya jam lembur, waktu pulang yang tidak dapat ditentukan dan panggilan mendadak menjadikan karyawan tidak memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja dan tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tentunya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil wawancara kepada narasumber kedua juga menyatakan bahwa beberapa karyawan saat ini sedang mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Menurut narasumber, hal ini terlihat dari sikap karyawan yang menunjukkan sikap tidak suka terhadap pekerjaannya dengan tidak menyelesaikan *deadline*

dengan tepat waktu, sering mengeluh dan mulai menunjukkan sikap tidak patuh terhadap pekerjaan. Indikasi tersebut termasuk dalam penurunan kepuasan kerja menurut Robbins (Munandar, 2012). Narasumber mengatakan hal tersebut terjadi karena karyawan kurang memiliki waktu dengan keluarganya. Karyawan lebih banyak menghabiskan waktu dengan bekerja sehingga hal ini mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini akan berdampak pada bagaimana karyawan menganggap pekerjaan itu sendiri dan reaksi terhadap tugas yang diberikan. Ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu untuk keluarga maupun untuk pribadinya sendiri akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait hubungan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian mengenai hubungan keseimbangan kehidupan-pekerjaan dengan kepuasan kerja sudah pernah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya. Penelitian pertama dilakukan oleh Maslichah dan Kadarisman tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Work-life balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 168 perawat di Rumah Sakit Lavalette. Hasil dari penelitian ini adalah keseimbangan kehidupan-pekerjaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 80.5% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan 19.5% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Selanjutnya, Ganaphati (2016) melakukan penelitian kuantitatif dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero)” menunjukkan adanya pengaruh keseimbangan kehidupan-pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 42.2% dan 57.8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Rahmawati dan Janti tahun 2019 melakukan penelitian dengan judul “Hubungan *Job-related Factors* terhadap *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial”. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 203 orang pekerja dengan rentang usia 20-38 tahun dengan masa jabatan minimal satu tahun di beberapa sektor pekerjaan di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa beberapa *job-related factors* memiliki hubungan dengan *work-life balance*, selanjutnya *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Nurhasanah, Kalimin dan Syaifuddin tahun 2019 dengan judul “*The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance in Commercial Bank in Kendari City*”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara parsial, dan pengaruh kepuasan karyawan wanita di bank umum dalam bekerja di Kota Kendari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menunjukkan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan.

Namun demikian, dibandingkan dengan beberapa penelitian di atas, penelitian ini memiliki beberapa perbedaan, yaitu: (1) penelitian ini mengacu pada

teori Spector (1997) untuk variabel kepuasan kerja dan teori Fisher, dkk., (2003) untuk variable keseimbangan kehidupan-pekerjaan; (2) peneliti menggunakan skala *Job Satisfaction Scale* (JSS) yang disusun oleh Spector (1985) dan sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Elmi (2017) untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan skala *Work-Life Balance Scale* yang disusun oleh Fisher, dkk., (2009) dan sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Ummah (2018) untuk mengukur variabel keseimbangan kehidupan-pekerjaan; (3) subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. X yang memiliki masa kerja minimal satu tahun, di mana subjek dalam penelitian ini belum pernah diteliti sebelumnya.

### **B. Rumusan Masalah**

Apakah terdapat hubungan yang terjadi antara keseimbangan kehidupan-pekerjaan dan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di PT. X?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan keseimbangan kehidupan-pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kepuasan Kerja**

##### **1. Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Spector (1997) kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang mendefinisikan bagaimana perasaan individu mengenai pekerjaannya, perasaan tersebut berkaitan dengan kesukaan atau kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat diperoleh dari sikap perusahaan terhadap karyawannya. Sikap yang baik dari perusahaan berupa memberi perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan menimbulkan sikap positif terhadap perusahaan dan sebaliknya, sikap perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya akan menimbulkan perasaan negatif pada karyawan sehingga memiliki kepuasan kerja yang relatif rendah. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan menurut Wijono (2011) didefinisikan sebagai suatu tahap emosi positif yang membahagiakan individu terhadap pekerjaannya. Handoko (2012) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai situasi emosional yang positif maupun negatif terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mempresentasikan emosi seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari perilaku menyenangkan karyawan dalam melihat pekerjaannya dan kondisi di lingkungan kerja. Secara umum, kepuasan kerja dipandang sebagai aspek penting yang harus dimiliki karyawan agar pekerjaannya dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Mulia &



Saputra (2019), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi mental karyawan terkait perasaan positif maupun negatif terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapan dalam pekerjaannya yang akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan tingkat emosi positif individu sebagai penilaian baik terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Susiawan dan Abdul, 2015). Colquitt, LePine, Wesson (2011) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat emosi positif yang didapatkan dari penilaian pekerjaan karyawan atau pengalaman kerja, yang artinya kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan pikiran karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Ketika karyawan memiliki rasa mencintai terhadap pekerjaannya maka karyawan akan bekerja lebih baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tiffin (Kinanti, 2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Yadav dan Yadav (2014) juga menjelaskan kepuasan kerja pada karyawan memiliki hubungan dengan beberapa variabel, seperti usia, iklim

perusahaan, pendidikan, jenis kelamin, latar belakang ekonomi, dan besar atau tidaknya keluarga karyawan.

Yanchus, dkk., (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif ataupun negatif individu terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang individu dalam melihat dan melaksanakan pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja merupakan respon emosional karyawan terhadap aspek-aspek dari pekerjaan yang digeluti (Kreitner dan Kinicki, 2010). Kepuasan kerja menjadi satu aspek penting dalam organisasi dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap individu dalam bekerja dan berkesinambungan dengan beberapa jenis sikap penting dalam organisasi (Badeni, 2013). Karyawan merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, sehingga kepuasan kerja karyawan perlu lebih diperhatikan (Tunjungsari, 2011). Kepuasan dalam bekerja yang tinggi akan menciptakan atmosfer kerja yang positif dan dapat mendorong karyawan untuk berprestasi. Menurut Ahmadiansah (2016) apabila tidak terdapat perbedaan antara apa diharapkan dengan apa yang diterimanya maka karyawan akan merasa puas. Karyawan akan merasa lebih puas apabila hal yang diterima sama besar atau lebih besar dari yang diharapkan. Sebaliknya, karyawan akan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya jika hal yang diharapkan tidak sesuai dengan kenyataannya. Menurut Munandar (2012) apabila karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya, karyawan dapat melakukan

*turnover*, tidak patuh terhadap peraturan, mengeluh, menghindari tanggung jawab pekerjaan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif maupun negatif dan perasaan senang maupun tidak senang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diperoleh dari sikap perusahaan terhadap karyawannya dan kepuasan kerja ditimbulkan oleh perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan teori Spector (1997).

## **2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Spector (1985) menjelaskan terdapat sembilan aspek yang terkandung dalam kepuasan kerja individu, yaitu:

### **a. Gaji**

Gaji atau upah merupakan bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.

### **b. Promosi**

Promosi merupakan kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

### **c. Supervisi**

Dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

d. Tunjangan

Tunjangan adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

e. Penghargaan

Apresiasi atau penghargaan yang diberikan baik materi maupun non materi atas kinerja maksimal. Penghargaan tersebut sebagai bentuk pengakuan, penghormatan dan kepedulian terhadap kinerja karyawan.

f. Peraturan dan Prosedur Kerja

Peraturan dan prosedur kerja mencakup hal-hal yang berhubungan dengan prosedur, peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan untuk karyawan.

g. Rekan Kerja

Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

h. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.

i. Komunikasi

Aspek ini berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi didalam perusahaan.

Berdasarkan aspek-aspek yang sudah diuraikan di atas, peneliti akan menggunakan teori dari Spector (1985) yang menjelaskan kepuasan kerja merupakan wujud dari persepsi individu terhadap pekerjaan yang diterima dari sembilan sumber, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kreitner dan Kinicki (2010) membedakan lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan

Aspek ini diartikan bahwa kepuasan kerja diperoleh dari tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan

Pada aspek ini dijelaskan bahwa kepuasan ialah suatu hasil dari pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan diartikan sebagai perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dan sesuatu yang diperoleh individu dari pekerjaan, seperti gaji atau upah,

kesempatan dan apa yang didapat secara nyata. Apabila sebuah harapan lebih besar daripada apa yang diterima, maka individu akan merasa tidak puas, juga sebaliknya apabila individu memperoleh safaat dari harapan maka individu akan merasa puas.

c. Pencapaian nilai

Pencapaian nilai dijelaskan bahwa kepuasan adalah hasil persepsi pekerjaan yang memenuhi nilai kerja penting dari individu. Kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara harapan dan kebutuhan sesuai dengan perasaan individu yang dicapai melalui pekerjaannya.

d. Keadilan atau keseimbangan

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi individu terhadap perbandingan antara hasil kerja dan input yang relatif lebih menguntungkan dibandingkan perbandingan antara *output* dan *input* dari pekerjaan lainnya. Aspek ini juga membahas keadilan yang diperoleh dari keseimbangan antara perasaan individu yang seharusnya diterima dengan kenyataan perasaan individu diterima. Karyawan akan membandingkan usaha dan imbalan diterima karyawan dengan dengan rekannya dalam situasi kerja yang sama.

e. Komponen genetik

Beberapa karyawan akan merasa lebih puas terhadap variasi lingkungan pekerjaan. Aspek ini diartikan sebagai keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor

genetik. Hal ini berarti bahwa perbedaan individu memiliki makna penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, nilai pencapaian, keseimbangan dan komponen genetik. Selain itu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan, menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Faktor Psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial,

macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial.

## **B. Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan**

### **1. Definisi Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan**

Schermerhorn (2013) mendefinisikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dan komitmen berkeluarga, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya (Delecta, 2011). Menurut Robbins dan Coulter (2012) program keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berupa sumber daya perawatan orang tua dan anak, perawatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, relokasi dan lain-lain. Beberapa perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, seperti waktu fleksibel, berbagi pekerjaan, telekomunikasi dan lain-lain. Menurut Ramadhani (2013) komponen-komponen lain dapat dilaksanakan dengan memberikan bonus (*benefits*), fasilitas kesehatan dan *fitness*, bantuan untuk



perawatan anak dan orang tua yang telah lanjut usia, dan memberikan kebijakan cuti karena alasan sakit. Tujuan dari pemberian komponen tersebut adalah supaya karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga.

Selain itu, menurut Fisher, dkk., (2003) keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah tindakan yang dilakukan individu dalam membagi waktu ditempat kerja dan kegiatan lain diluar pekerjaan yang didalamnya terdapat perilaku individu dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik maupun sumber energi bagi individu. Selanjutnya Moedy (2013) mendefinisikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sebagai kebebasan karyawan dalam menggunakan jam kerja untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab lain seperti keluarga, hobi dan studi agar karyawan tidak hanya terfokus pada tanggung jawab pekerjaan. Menurut Swift (2002) keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi akan menyebabkan kelelahan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat menyebabkan produktivitas karyawan menurun. Bagian penting dalam hal ini adalah bagaimana karyawan menyeimbangkan hidup dan bagaimana efektivitas kebijakan dan praktek di tempat kerja. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan melibatkan kemampuan individu dalam mengatur waktu terkait banyaknya tuntutan hidup secara bersamaan, dimana dalam konteks ini karyawan memiliki peran ganda dalam tingkat keterlibatannya.

Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan kehidupan, karyawan harus dapat mengatur antara peran sebagai pekerja dan peran sebagai kehidupan pribadi, supaya karyawan dapat meminimalkan kemungkinan konflik yang terjadi. Oleh karena itu, karyawan harus dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara peran dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan yang didalamnya terdapat perilaku individu dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik maupun sumber energi bagi individu. Kesimpulan tersebut sesuai dengan teori dari Fisher, dkk., (2003).

## **2. Aspek – Aspek Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan**

Fisher, dkk., (2009) menjabarkan empat dimensi keseimbangan kehidupan-pekerjaan sebagai berikut:

### **a. Gangguan kerja dengan kehidupan pribadi (WIPL)**

Dimensi ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

### **b. Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (PLIW)**

Dimensi ini mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaannya. Misalnya, apabila

individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c. Peningkatan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (WEPL)

Dimensi ini mencerminkan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

d. Peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (PLEW)

Dimensi ini mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, individu memiliki suasana hati yang bagus saat bekerja karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

Dari uraian di atas, peneliti akan menggunakan aspek-aspek keseimbangan kehidupan-pekerjaan dari teori Fisher, dkk., (2009) yang menjelaskan komponen gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, peningkatan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan karena dirasa paling mewakili pada penelitian ini.

### **C. Hubungan Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan dan Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja menjelaskan bahwa emosi positif dan perasaan menyenangkan karyawan terhadap pekerjaan terbentuk oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah faktor fisik yang terkait dengan pengaturan waktu dan waktu istirahat. Karyawan yang mampu mengatur waktunya dengan baik akan

merasakan kepuasan kerja yang baik. Semakin baik kepuasan kerjanya maka emosi yang dirasakan terhadap pekerjaannya lebih positif sehingga karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.

Fisher, dkk., (2003) mendefinisikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sebagai hal yang dilakukan individu terkait pembagian waktu baik aktivitas di luar kerja atau waktu pribadi dan waktu ditempat kerja, dimana didalamnya terkandung perilaku individu yang dapat menjadi sumber energi dan sumber konflik bagi diri individu. Perilaku individu ialah ketika individu melakukan suatu hal bagi dirinya sendiri baik dalam bekerja maupun kegiatan pribadi diluar jam kerja. Apabila individu dapat menyeimbangkan kedua hal antara kehidupan dan pekerjaan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dimana individu menghasilkan emosi positif dalam bekerja, sehingga individu akan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun dapat menjadi konflik apabila individu tidak dapat menyeimbangkan kedua hal karena jam kerja yang terlalu berlebih. Apabila individu tidak dapat mengatur waktu akibat dari banyaknya tanggung jawab pekerjaan maka individu dapat dikatakan tidak memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik. Namun apabila individu dapat mengatur waktu dengan baik dan perusahaan memberikan waktu yang lebih untuk karyawan menjalankan peran di luar pekerjaannya maka individu akan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Ketika sebuah perusahaan menerapkan praktik keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, secara umum karyawan akan mendapatkan lebih banyak

kepuasan kerja Berg, Kalleberg dan Appelbaum (2003). Sejalan dengan Bakker, dkk., (2008), karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan dan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya.

Fisher, dkk., (2009) menjelaskan aspek keseimbangan kehidupan-pekerjaan yang terdiri dari empat aspek. Pertama, aspek gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (WIPL) dimana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang dirasa berat akan mempengaruhi kehidupan pribadi individu karena individu menjadi tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kedua, gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (PLIW) dimana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaannya. Masalah dalam kehidupan pribadi yang berat akan membawa dampak terhadap pekerjaannya. Ketiga, peningkatan pekerjaan dengan kehidupan personal (WEPL) dimana pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu dalam bekerja dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari sehingga pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan personal. Keempat, peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (PLEW) dimana kehidupan personal dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja. Kondisi atau suasana hati yang baik dapat meningkatkan performa individu ketika bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fisher dkk., (2009) dijelaskan bahwa keempat dimensi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi atau kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan memiliki

hubungan positif dengan kepuasan kerja. Selanjutnya, pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi atau kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ganaphati (2016) juga menjelaskan secara parsial, keseimbangan kehidupan-pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa ketika individu mampu mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi maka akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dalam bekerja karyawan akan merasakan emosi positif dan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Artinya semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan maka semakin rendah kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan tujuan serta hipotesis dari penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Tergantung : Kepuasan Kerja
2. Variabel Bebas : Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Kepuasan Kerja**

Secara operasional, kepuasan kerja diperoleh partisipan berdasarkan indikator-indikator seperti promosi, gaji, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, penilaian pekerjaan serta komunikasi. Berdasarkan skor yang diperoleh dari skala kepuasan kerja, maka dapat dilihat tinggi rendahnya kepuasan kerja suatu individu. Semakin tinggi skor pada skala kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja individu tersebut, begitu sebaliknya, semakin rendah skor pada skala kepuasan kerja maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja suatu individu.

##### **2. Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan**

Secara operasional, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan diperoleh partisipan berdasarkan indikator-indikator seperti gangguan kerja dengan kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan,

peningkatan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan individu dapat dilihat berdasarkan skor yang diperoleh dari skala keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Semakin tinggi skor yang didapat maka semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan dan pekerjaan suatu individu, dan semakin rendah skor yang diperoleh dari skala keseimbangan kehidupan dan pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan individu.

### **C. Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini merupakan 122 karyawan tetap PT. X. Dalam menentukan subjek penelitian, peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2008), *purposive sampling* merupakan pengambilan sampel dengan menentukan kriteria tertentu. Kriteria dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. X dengan masa kerja minimal satu tahun, dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner dengan instrumen skala sebagai alat pengumpulan data. Metode ini didefinisikan yaitu cara untuk mengumpulkan data menggunakan daftar pernyataan yang diberikan kepada subjek dan dijawab langsung oleh subjek sesuai dengan keadaan dirinya. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja Spector (1985) yang diadaptasi oleh Elmi



(2017) dan skala keseimbangan kehidupan-kerja Fisher, dkk., (2009) yang diadaptasi oleh Ummah (2018).

### **1. Skala Kepuasan Kerja**

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengukur aspek-aspek yang diungkap oleh Spector (1985) yaitu promosi, gaji, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, penilaian pekerjaan serta komunikasi.

Skala kepuasan kerja memiliki 36 aitem yang terdiri dari 17 aitem *favourable* dan 19 aitem *unfavourable*. Aitem *favourable* merupakan aitem yang memiliki nilai positif atau suatu pernyataan yang mendukung ciri atau aspek perilaku yang diukur. Sedangkan aitem *unfavourable* merupakan aitem yang memiliki nilai negatif atau pernyataan yang tidak mendukung ciri atau aspek perilaku yang diukur. Penelitian ini menggunakan model skala *likert* dengan enam alternatif jawaban, yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), ATS (Agak Tidak Setuju), AS (Agak Setuju), S (Setuju), SS (Sangat Setuju). Penilaian skala dengan memberikan nilai jawaban dari satu sampai enam. Pada aitem *favourable*, nilai satu diberikan pada jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) sedangkan nilai enam diberikan pada jawaban SS (Sangat Setuju). Sebaliknya, pada aitem *unfavourable*, nilai satu diberikan pada jawaban SS (Sangat Setuju) dan nilai enam diberikan pada jawaban STS (Sangat Tidak Setuju).

Semakin tinggi total skor yang diperoleh individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja individu dan sebaliknya, semakin rendah total

skor yang diperoleh maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja individu.

**Tabel 1.**  
*Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja*

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Gaji	1, 28	10, 19	4
2.	Promosi	11, 20, 33	2	4
3.	Supervisi	3, 30	12, 21	4
4.	Penghargaan	13, 22	4, 29, 32	5
5.	Tunjangan	5	14, 23	3
6.	Prosedur kerja	15	6, 24, 31	4
7.	Rekan kerja	7, 25	16, 34	4
8.	Sifat Pekerjaan	17, 27, 35	8	4
9.	Komunikasi	9	18, 26, 36	4
<b>Jumlah</b>		<b>17</b>	<b>19</b>	<b>36</b>

## 2. Skala Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan

Penelitian ini menggunakan skala keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang disusun oleh Fisher, dkk., (2009) dan diadaptasi oleh Ummah (2018) yang mengukur empat dimensi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, yaitu gangguan kerja dengan kehidupan pribadi (WIPL), gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (PLIW, peningkatan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (WEPL) dan peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (PLEW).

Skala keseimbangan kehidupan dan pekerjaan memiliki 17 aitem yang terdiri dari enam aitem *favourable* dan 11 aitem *unfavourable*. Aitem *favourable* merupakan aitem yang memiliki nilai positif atau suatu pernyataan yang mendukung ciri atau aspek perilaku yang diukur. Sedangkan aitem *unfavourable* merupakan aitem yang memiliki nilai negatif

atau pernyataan yang tidak mendukung ciri atau aspek perilaku yang diukur. Model skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala *likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Sering), S (Sering), K (Kadang), J (Jarang) dan TP (Tidak Pernah). Pada aitem *favourable*, nilai satu diberikan pada jawaban TP (Tidak Pernah) dan nilai lima diberikan pada jawaban SS (Sangat Sering). Sedangkan pada aitem *unfavourable* nilai satu diberikan pada jawaban SS (Sangat Sering) dan nilai lima diberikan pada jawaban TP (Tidak Pernah).

Semakin tinggi total skor yang diperoleh maka semakin tinggi juga tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan individu dan semakin rendah total skor yang diperoleh maka semakin rendah juga tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang dimiliki.

**Tabel 2.**  
*Distribusi Aitem Skala Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan*

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	WIPL	-	1, 2, 3, 4, 5	5
2.	PLIW	-	6, 7, 8, 9, 10, 11	6
3.	WEPL	12, 13, 14	-	3
4.	PLEW	15, 16, 17	-	3
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas Alat Ukur

Validitas diartikan dengan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengukur sesuai dengan fungsinya. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila alat ukur tersebut dapat mengukur sesuai dengan tujuan dari

pengukuran tersebut. Menurut Sunyoto (2013) hasil ukur dari pengukuran dikatakan tepat apabila berdasarkan dengan keadaan yang sebenarnya dari tujuan pengukuran.

Dapat dinyatakan valid apabila telah memenuhi syarat minimum validitas yaitu lebih besar sama dengan 0.3 (Azwar, 2012). Berdasarkan syarat minimum koefisien validitas, aitem-aitem yang memiliki nilai lebih besar sama dengan 0.3 dapat dikatakan aitem tersebut valid dan layak digunakan sebagai aitem dalam pelaksanaan penelitian.

Validitas pada alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Job Satisfaction Scale* (Spector, 1985) yang diadaptasi oleh Elmi (2017) menunjukkan bahwa dari 36 aitem terdapat item yang valid berjumlah 25 aitem dengan rentangan indeks validitas 0.227 – 0.859. Selanjutnya validitas pada skala *Work Life Balance* (Fisher, dkk., 2009) yang diadaptasi oleh Ummah (2018) terdapat 13 aitem yang valid dengan skor validitas yang bergerak dari 0.366 sampai 0.749.

Terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk mengupayakan validitas alat ukur penelitian, yaitu:

- a. Memilih alat ukur yang sudah tervalidasi dari jurnal Internasional.
- b. Melakukan penerjemahan alat ukur dari Bahasa Inggris ke dalam Bahasa Indonesia.
- c. Melakukan uji coba alat ukur terhadap 30 orang responden untuk mengetahui validitas alat ukur yang digunakan.

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas diartikan dengan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran yang dilakukan dapat dipercaya apabila pengukuran dilakukan dalam beberapa kali dengan waktu yang berbeda dan dilakukan pada kelompok subjek yang sama serta memperoleh hasil yang relatif sama. Sunyoto (2013) menjelaskan untuk menguji konsistensi tanggapan subjek pada suatu tes, dapat dilakukan dengan cara menggunakan alat ukur yang sama selama beberapa kali. Apabila hasil yang diperoleh relatif sama maka alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel atau sudah teruji konsistensinya.

Menurut Azwar (2012) dikatakan reliabel apabila alat ukur menghasilkan skor yang konsisten dari waktu ke waktu, sehingga dapat dipercaya. Apabila nilai  $\alpha < 0.50$  maka dinyatakan bahwa reliabilitasnya rendah, jika nilai  $\alpha 0.50 - 0.70$  maka reliabilitas moderat, jika nilai  $\alpha 0.70 - 0.9$  maka reliabilitas tinggi dan jika nilai  $\alpha > 0.9$  maka reliabilitas dikatakan sempurna atau sangat tinggi tingkat reliabel alat ukur yang akan digunakan.

Reliabilitas pada alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Job Satisfaction Scale* (Spector, 1985) yang diadaptasi oleh Elmi (2017) menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.947 yang artinya skala yang digunakan memiliki reliabilitas sangat tinggi. Selanjutnya pada skala *Work Life Balance* (Fisher, dkk., 2009) yang diadaptasi oleh Ummah (2018) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.895 yang artinya skala yang digunakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

## F. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional yaitu mencari hubungan antar variabel keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik data kuantitatif. Apabila hasil yang diperoleh memenuhi uji asumsi normalitas, maka akan dilakukan analisis statistik parametrik uji korelasional *Product Moment* dari Pearson. Sebaliknya, jika hasil penelitian yang diperoleh tidak memenuhi uji asumsi normalitas, maka akan dilakukan analisis statistik non parametrik uji korelasional dari *Spearman*. Analisis korelasional akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS Statistics 26 for Windows*.

**Tabel 3.**  
*Rencana Analisis Data dan Taraf Signifikansi*

<b>Analisis</b>	<b>Statistik</b>	<b>Taraf Signifikansi</b>
Uji Reliabilitas	<i>Chronbach Alpha</i>	$\alpha > 0.50$
Uji Normalitas	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	$p > 0.05$
Uji Linearitas	<i>Analisis Varians</i>	$P < 0.05$
Uji Hipotesis	<i>Product Moment</i>	$P < 0.05$

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kanchah dan Persiapan**

##### **1. Orientasi Kanchah**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan keseimbangan kehidupan-pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. X dengan kriteria subjek yaitu karyawan tetap perusahaan berjenis kelamin perempuan dan laki-laki serta memiliki masa kerja minimal satu tahun di tempat kerja saat ini. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 122 responden. Peneliti memilih PT. X sebagai lokasi penelitian karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup besar di Kota X dan memiliki beberapa divisi dalam menjalankan perusahaannya. Dalam penelitian ini, peneliti disarankan perusahaan menggunakan dua divisi sebagai responden penelitian yaitu divisi SPBU dan SPBE. Penelitian di lokasi tersebut juga masih jarang dilakukan sehingga peneliti memilih lokasi ini sebagai lokasi penelitian untuk mengetahui hubungan keseimbangan kehidupan-pekerjaan dengan kepuasan kerja.

##### **2. Persiapan Penelitian**

###### **a. Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi dilakukan dengan menentukan lokasi penelitian, selanjutnya adalah mempersiapkan persyaratan dokumen yang harus dipenuhi untuk melakukan pengambilan data penelitian di lokasi

tersebut. Persyaratan yang harus dipenuhi yaitu mengirimkan proposal penelitian dan surat izin penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Setelah persyaratan di kirim, peneliti menunggu konfirmasi dari pihak perusahaan.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dilakukan dengan menyusun alat ukur Kepuasan Kerja (Spector, 1985) yang diadaptasi oleh Elmi (2017) dan skala Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan (Fisher, dkk., 2009) yang diadaptasi oleh Ummah (2018). Peneliti membuat kuesioner berisi data diri dan tujuan penelitian, *informed consent* responden, instruksi pengisian kuesioner dan skala kedua variabel yang kemudian di print sebanyak jumlah karyawan perusahaan.

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner yang telah dibuat sebelumnya kepada karyawan PT. X. Kuesioner disebarkan langsung kepada 50 responden yang merupakan karyawan aktif dan sudah memenuhi kriteria penelitian.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang telah diperoleh, dilanjutkan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur yang didapatkan hasil sebagai berikut:



### 1) Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik alat ukur Kepuasan Kerja (Spector, 1985) yang diadaptasi oleh Elmi (2017) menggunakan *SPSS Statistics 26 for Windows*, diperoleh skor reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.898. Menurut Azwar (2012) suatu kuesioner jika memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.70 – 0.9 maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tingkat reliabilitasnya tinggi. Oleh karena itu, alat ukur kepuasan kerja dalam penelitian ini reliabel dan termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 36 aitem pernyataan menghasilkan nilai koefisien antara -0.753 sampai 0.783. Berdasarkan dari skor tersebut maka terdapat tujuh aitem pernyataan yang gugur karena memiliki nilai koefisien *corrected item-total correlation* dibawah standar dan tidak memenuhi syarat minimum validitas yaitu dibawah 0.3 (Azwar, 2012). Kemudian, tujuh aitem pernyataan yang gugur yaitu aitem 1, 2, 15, 16, 17, 29 dan 31. Hal ini harus dilakukan dengan mengeliminasi aitem yang gugur untuk meningkatkan skor sehingga alat ukur kepuasan kerja lebih valid dan reliabel. Setelah dilakukan eliminasi terhadap tujuh aitem tersebut, nilai koefisien *corrected item-total correlation* yang diperoleh nilai sebesar 0.349 sampai 0.782. Berikut distribusi aitem pada skala kepuasan kerja berdasarkan aspek:

**Tabel 4.**

*Distribusi Aitem pada Skala Kepuasan Kerja Setelah Diskriminasi Aitem*

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Gaji	28(23)	10(8), 19(14)	3
2.	Promosi	11(9), 20(15), 33(26)		3
3.	Supervisi	3(1), 30(24)	12(10), 21(16)	4
4.	Tunjangan	13(11), 22(17)	4(2), 32(25)	4
5.	Penghargaan	5(3)	14(12), 23(18)	3
6.	Prosedur kerja	-	6(4), 24(19),	2
7.	Rekan kerja	7(5), 25(20)	34(27)	3
8.	Sifat pekerjaan	27(22), 35(28)	8(6)	3
9.	Komunikasi	9(7)	18(13), 26(21), 36(29)	4
<b>Jumlah</b>		<b>14</b>	<b>15</b>	<b>29</b>

## 2) Skala Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan

Berdasarkan hasil analisis statistik alat ukur keseimbangan kehidupan-pekerjaan (Fisher, dkk., 2009) yang diadaptasi oleh Ummah (2018) menggunakan *SPSS Statistics 26 for Windows*, diperoleh skor reliabilitas dengan *croncach's alpha* senilai 0.851. Hal ini berarti alat ukur dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas tinggi karena telah memenuhi syarat indeks reliabilitas di atas 0.50 atau mendekati 1 (Azwar, 2012).

Hasil analisis juga diperoleh dari 17 aitem pernyataan dihasilkan nilai koefisien antara 0.122 sampai 0.651. Maka terdapat dua aitem pernyataan yang gugur yaitu aitem 8 dan 12 karena nilai koefisien *corrected item-total correlation* tidak memenuhi syarat minimum validitas yaitu dibawah 0.3 (Azwar, 2012). Berdasarkan hal tersebut,

untuk meningkatkan reliabilitas dan validitas alat ukur maka perlu dilakukan diskriminasi pada dua aitem pernyataan tersebut. Setelah dilakukan diskriminasi aitem, nilai koefisiensi *corrected item-total correlation* menjadi 0.301 sampai 0.713. Berikut distribusi aitem pada skala keseimbangan kehidupan-pekerjaan berdasarkan aspek:

**Tabel 5.**

*Distribusi Aitem pada Skala Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan Setelah Diskriminasi Aitem*

No.	Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1.	WIPL	-	1, 2, 3, 4, 5	5
2.	PLIW	-	6, 7, 9(8), 10(9), 11(10)	5
3.	WEPL	12(11), 13(12),	-	2
4.	PLEW	15(13), 16(14), 17(15)	-	3
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>

## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan pada tanggal 29 Juli 2021 hingga 5 Agustus 2021 dengan melibatkan 122 responden yang merupakan karyawan divisi SPBU dan SPBE PT. X. Pengambilan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan dengan cara dititipkan pada salah satu pengawas perusahaan. Kuesioner dalam penelitian ini mencakup data diri peneliti serta tujuan penelian, *informed consent*, petunjuk pengisian kuesioner dan skala penelitian. Responden diberi waktu satu minggu untuk mengerjakan kuesioner. Setelah pengambilan data, peneliti melakukan pengecekan hasil data responden apabila terdapat responden yang tidak sesuai dengan kriteria penelitian.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan divisi SPBE dan SPBU PT. X dengan kriteria yaitu karyawan tetap perusahaan dengan masa kerja minimal satu tahun serta berjenis kelamin perempuan dan laki-laki. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 122 karyawan. Deskripsi jenis kelamin, usia dan waktu lama bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 6.**  
*Deskripsi Subjek Penelitian*

<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	66	54.1%
2. Perempuan	56	45.9%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>
Usia		
1. 23 – 37	84	68.9%
2. 38 - 51	38	31.1%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>
Lama Bekerja		
1. 1 – 5 tahun	78	63.9%
2. 6 – 10 tahun	44	36.1%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>
Tempat Kerja		
1. SPBU	58	47.5%
2. SPBE	64	52.5%
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100%</b>

### 2. Deskripsi Data Penelitian

Setelah seluruh responden mengisi kuesioner, kemudian diberikan skor sesuai dengan aturan dari masing-masing skala penelitian. Maka dapat

diketahui data deskripsi penelitian yaitu data hipotetik dan data empirik yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 7.**  
*Deskripsi Data Penelitian*

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kepuasan Kerja	36	216	126	30	82	173	123.4	19.7
Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan	17	85	51	11.3	22	75	50.3	10.7

Data Hipotetik : Skor yang diperoleh subjek

Data Empirik : Skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Tabel deskripsi data penelitian menjadi acuan peneliti dalam membuat kategorisasi subjek pada setiap variabel penelitian. Berikut merupakan rumus yang digunakan untuk membuat kategorisasi menurut Azwar (2012):

**Tabel 8.**  
*Norma Kategorisasi*

Kategorisasi	Norma Kategorisasi
Tinggi	$(\mu + 1 \sigma) \leq X$
Sedang	$(\mu - 1 \sigma) \leq X < (\mu + 1 \sigma)$
Rendah	$X < (\mu - 1 \sigma)$

Keterangan:

X = skor total

$\mu$  = mean

$\sigma$  = standar deviasi

Berdasarkan tabel di atas, maka data subjek penelitian dapat dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berikut pengelompokan kategori data subjek penelitian dari tiap variabel:

**Tabel 9.***Kategorisasi Subjek pada Variabel Kepuasan Kerja*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Rentang Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Tinggi	$143,1 \leq X$	21	17.2
Sedang	$103,7 \leq X < 143,1$	79	64.8
Rendah	$X < 103,7$	22	18.0

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa subjek yang memiliki tingkat kepuasan kerja dengan kategori tinggi berjumlah 21 subjek dengan presentase sebesar 17.2%. Presentase sebesar 64.8% dengan jumlah 79 subjek termasuk dalam kategori sedang. Selanjutnya 22 subjek lainnya termasuk dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 18%.

**Tabel 10.***Kategorisasi Subjek pada Variabel Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan*

<b>Kategorisasi</b>	<b>Rentang Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Tinggi	$61 \leq X$	24	19.7
Sedang	$39,6 \leq X < 61$	79	64.8
Rendah	$X < 39,6$	19	15.6

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat keseimbangan kehidupan-pekerjaan dengan kategori tinggi berjumlah 24 subjek dengan presentase sebesar 19.7%. Kemudian, 79 subjek termasuk dalam kategori sedang dengan presentase sebesar 64.8%. Selanjutnya, dalam kategori rendah terdapat 19 subjek dengan presentase sebesar 15.6%.

### 3. Uji Asumsi

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan analisis statistik parametrik yaitu uji asumsi dan uji korelasi. Uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas pada sebaran data penelitian supaya memenuhi syarat

melakukan uji korelasi. Sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan sesuai dengan hasil analisis data.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan *SPSS Statistics 26 for Windows* untuk mengetahui pendistribusian data secara normal atau tidak. Nilai  $p > 0.05$  menunjukkan sebaran data normal. Berikut hasil uji normalitas data penelitian tiap variabel:

**Tabel 11.**  
*Hasil Uji Normalitas*

Variabel	p	Kategori
Kepuasan Kerja	0.200	Normal
Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan	0.001	Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan teknik analisis *one-sample Kolmogorov-Smirnov*, untuk skala kepuasan kerja diperoleh nilai  $p = 0.200$  ( $p > 0.05$ ) yang artinya data tersebut memiliki sebaran data normal dan untuk skala keseimbangan kehidupan-pekerjaan diperoleh nilai  $p = 0.001$  ( $p < 0.05$ ) dimana data tersebut memiliki sebaran data tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan menggunakan *SPSS Statistics 26 for Windows* untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel tergantung dan variabel bebas yang linear pada penelitian dengan asumsi data linear jika  $p < 0.05$ . Hasil uji linearitas antara keseimbangan kehidupan-pekerjaan dengan kepuasan kerja diperoleh bahwa data memenuhi asumsi linearitas dengan nilai  $F = 134.51$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

**Tabel 12.**  
*Hasil Uji Linearitas*

Variabel	F	p	Interpretasi
Kepuasan Kerja Keseimbangan Kehidupan- Pekerjaan	134.51	0.000	Linear

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat hubungan antara keseimbangan kehidupan-pekerjaan dengan kepuasan kerja. Uji hipotesis dilakukan menggunakan *SPSS Statistics 26 for Windows*. Berdasarkan hasil dari uji asumsi menunjukkan bahwa sebaran data penelitian tidak normal, sehingga penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis non-parametrik teknik korelasi *Spearman*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara keseimbangan kehidupan-pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini diartikan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan-pekerjaan karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah keseimbangan kehidupan-pekerjaan, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Berikut tabel hasil uji hipotesis korelasi:

**Tabel 13.**  
*Hasil Uji Hipotesis*

Variabel	r	p	Keterangan
Kepuasan Kerja Keseimbangan Kehidupan- Pekerjaan	0.712	0.000	Signifikan

Hasil analisis berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi  $r = 0.712$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-



pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, yang artinya semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan-pekerjaan yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

## 5. Analisis Tambahan

### a. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji analisis tambahan yang dilakukan peneliti berupa uji regresi linear sederhana. Analisis tambahan ini dilakukan untuk mengetahui apakah keseimbangan kehidupan-pekerjaan dapat memprediksi kepuasan kerja pada karyawan. Berikut hasil uji regresi linear sederhana:

**Tabel 14.**  
*Hasil Uji Regresi Linear Sederhana*

<b>Model</b>	<b><i>R</i></b>	<b><i>R</i><sup>2</sup></b>	<b><i>p</i></b>
1	0.714	0.510	0.000

Berdasarkan hasil analisis uji regresi ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang berarti keseimbangan kehidupan-pekerjaan dapat memprediksi kepuasan kerja pada karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai  $R = 0.714$  dan koefisien determinan menunjukkan nilai  $R^2 = 0.510$ , maka variabel keseimbangan kehidupan-pekerjaan menyumbang 51% terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja

### b. Uji Regresi Linear Berganda

Uji analisis tambahan lain dilakukan peneliti berupa uji regresi linear berganda. Analisis tambahan ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tiap aspek keseimbangan kehidupan-pekerjaan terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

**Tabel 15.**  
*Hasil Uji Regresi Linear Berganda*

<b>Aspek</b>	<b>Correlations Partial</b>	<b>p</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
WIPL	0.143	0.121	0.534	1.873
PLIW	0.400	0.000	0.486	2.058
WEPL	0.497	0.000	0.665	1.504
PLEW	0.257	0.005	0.800	1.250

Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda ditunjukkan nilai signifikansi pada aspek PLIW, WEPL dan PLEW kurang dari 0.05 yang berarti aspek kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan, pekerjaan yang meningkatkan kehidupan pribadi serta kehidupan pribadi yang meningkatkan pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Sedangkan pada aspek pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (WIPL) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.121 ( $p < 0.05$ ) yang artinya aspek pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keseimbangan kehidupan-pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-pekerjaan dan kepuasan kerja pada karyawan, dengan nilai koefisien korelasi antar variabel sebesar  $r = 0.712$  dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), sehingga hipotesis penelitian yang diajukan **diterima**. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik maka kepuasan karyawan dalam

bekerja akan meningkat. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang rendah maka kepuasan karyawan dalam bekerja juga akan rendah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Qodrizana & Musadieg (2018) yang meneliti pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang, menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja dari 82 subjek penelitian. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini dilakukan oleh Ganaphati (2016) mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bio Farma Persero. Hasil penelitiannya menunjukkan adanya hubungan positif keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan, di mana semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja juga akan meningkat.

Berdasarkan data deskripsi penelitian dengan jumlah responden sebanyak 122 orang, nilai rata-rata skor keseimbangan kehidupan-pekerjaan sebesar 50.3. Sedangkan pada kepuasan kerja skor rata-rata yang diperoleh sebesar 123.4. Berdasarkan hasil kategorisasi skor keseimbangan kehidupan-pekerjaan yang telah dibuat oleh peneliti, sebagian besar subjek masuk dalam kategori sedang dengan jumlah presentase sebesar 64.8%. Sama halnya dengan hasil kategorisasi skor kepuasan kerja, presentase paling tinggi juga termasuk dalam kategori sedang dengan besaran presentase 64.8%.

Karyawan perlu untuk menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaan untuk mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Seperti yang diungkapkan oleh Kanwar, dkk., (2009), kepuasan kerja karyawan yang baik akan mempengaruhi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sehingga kepuasan karyawan perlu diperhatikan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Kepuasan kerja dapat meningkat apabila karyawan mampu dengan baik menyeimbangkan peran kehidupan dan pekerjaannya. Karyawan diharuskan dapat menyeimbangkan peran dan mampu bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik (Qodrizana & Musadieg, 2018). Terlebih lagi di masa pandemi, peran individu dalam menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan dituntut lebih baik dalam situasi seperti sekarang agar kepuasan karyawan yang didapat dalam bekerja lebih baik. Hal ini diartikan, karyawan dituntut agar mampu menyelesaikan masalah yang terjadi di luar pekerjaan dan dapat mengesampingkan ketika sedang bekerja agar tidak mempengaruhi performa kerja, dan sebaliknya karyawan juga dituntut agar mampu menyelesaikan masalah di dalam pekerjaan agar tidak mempengaruhi individu ketika sedang menjalani kehidupan pribadinya. Namun, tidak hanya dari karyawan, perusahaan juga dapat mengatur keseimbangan kehidupan-pekerjaan karyawan dengan memberi waktu karyawan untuk menyelesaikan kegiatan di luar pekerjaan dengan memberi waktu bekerja yang fleksibel. Baik dari karyawan dan pihak perusahaan, perlu adanya usaha untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan karyawan agar karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang baik.

Peneliti melakukan analisis tambahan berupa uji regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-pekerjaan dapat memprediksi kepuasan kerja pada karyawan sebesar 51%. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rondonuwu, dkk., (2018) bahwa terdapat hubungan positif antara keseimbangan kehidupan pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan. Selanjutnya peneliti juga melakukan uji tambahan lain berupa uji regresi linear berganda dan menunjukkan hasil bahwa aspek kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan, pekerjaan yang meningkatkan kehidupan pribadi serta kehidupan pribadi yang meningkatkan pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agha, Azmi dan Irfan (2017) yang menunjukkan bahwa peningkatan pekerjaan dengan kehidupan pribadi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Sedangkan pada aspek pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Namun, jika digabungkan seluruh aspek keseimbangan kehidupan-pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fisher, dkk., (2009) yang menunjukkan bahwa ke empat aspek keseimbangan kehidupan-pekerjaan memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Artinya, semakin baik karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya maka kepuasan kerja yang dimiliki akan meningkat.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti kurang maksimal dalam menggali permasalahan yang terjadi di lokasi penelitian. Selain itu dalam

pengambilan data, karena kebijakan perusahaan kuesioner tidak didistribusikan secara langsung tetapi dititipkan melalui pengawas perusahaan sehingga peneliti tidak dapat memastikan seluruh karyawan mengisi kuesioner secara sungguh-sungguh dan sesuai dengan keadaan dirinya. Akibatnya terdapat beberapa jawaban yang ekstrim dan menyebabkan data tidak normal.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti menggunakan metode kuantitatif, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keseimbangan kehidupan-pekerjaan dan kepuasan kerja pada karyawan divisi SPBU dan SPBE PT. X. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan, maka kepuasan karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan, maka kepuasan karyawan dalam bekerja semakin menurun.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Subjek diharapkan dapat menyeimbangkan peran dalam bekerja dan peran pribadinya, sehingga permasalahan yang terjadi di luar pekerjaan tidak berpengaruh ke dalam performa kerja dan sebaliknya permasalahan yang terjadi di dalam kerja tidak berpengaruh dalam menjalani urusan pribadi. Ketika keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berjalan baik, kepuasan kerja juga akan meningkat.

## **2. Bagi Perusahaan**

Perusahaan diharapkan dapat mempelajari hal-hal penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja agar performa karyawan dapat meningkat dan perusahaan akan berjalan menjadi lebih baik. Salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan tingkat keseimbangan kehidupan-pekerjaan karyawan. Perusahaan diharapkan dapat membuat program dengan memperhatikan waktu istirahat karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan-pekerjaan karyawan. Tujuannya untuk meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik di mana akan tercipta jiwa dan pikiran yang sehat. Harapan diterapkannya program ini agar karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya untuk bekerja tetapi juga memiliki kehidupan lain di luar pekerjaan sehingga tercipta suatu keseimbangan yang akan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan alat ukur yang lebih terbaru dan melakukan pengecekan ulang alat ukur asli dengan alat ukur adaptasi sebelum melakukan penelitian. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mendampingi proses pengisian kuisioner guna meminimalisir bias.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., Azmi, F. T. & Irfan, A. (2017). Work - life balance and job satisfaction: An empirical study focusing on higher education teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7 (3), 164.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Journal of Communication*, 1(2), 223-236.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Atheya, R., & Arora, R. (2014). Stress and its brunt on employee's work-life balance (wlb): A conceptual study. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. 19(03), 57-62
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Berg, P., Kalleberg A., dan Appelbaum, E. (2003). *Balancing work and family: the role of high-commitment environments*. *Industrial Relations*. 42(2).
- Colquit, Jason A. Jeffery A LePine, and Michael J Wesson. (2011). *Organizational behavior*. New York: McGra-Hill.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 33(4), 186-189.
- Elmi, S. (2017). "Hubungan kepuasan kerja dan turnover intention pada karyawan Bank BNI di Kota Malang". Skripsi. Fakultas Psikologi, Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between *work - life balance* and organizational outcomes. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial Organisational Psychology. 1-26
- 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.  
<https://doi.org/10.1037/a0016737>

- Ganaphati, I. M. D. (2016). Pengaruh *work-life balance* Terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *E-Journal Ecodemica*, 4(1), 125-135
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T.H. 2012. Manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE Press: Yogyakarta.
- Hudson. (2005). *The case for work-life balance*. 20:20 Series. E-book the case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice.
- Jobstreet.com. 2014. "73% Karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka". <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.XnxRxIgzblU> diakses pada 21 Maret 2020.
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., and Kodwani, A. D. (2009). Work-life balance and burnout as predictors of job satisfaction in the it-ites industry. *The Journal of Business*. Vol 13 (2), 1-12.
- Kinanti, A. Q. (2012). Hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di tiga direktorat operasional PT. PLN (PERSERO). Depok: Skripsi
- Kreitner, Robert, and Angelo Krinicki. (2010). *Organizational behavior*. New York: McGra-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior*. Yogyakarta: Andi
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill
- Maslichah, N. I. dan Kadarisman, H. (2017). Pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1), 60-68.
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (studi pada karyawan sekolah tinggi ilmu farmasi "yayasan farmasi" Semarang). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 1–22.
- Moedy, Dinda Mega Rulita. (2013). Analisis *work-life balance*, keinginan untuk meninggalkan organisasi, kepenatan (burnout) dan kepuasan kerja pada dosen universitas atma jaya yogyakarta. *E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2019). *Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Agam*. 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.31227/osf.io/6hwxk>

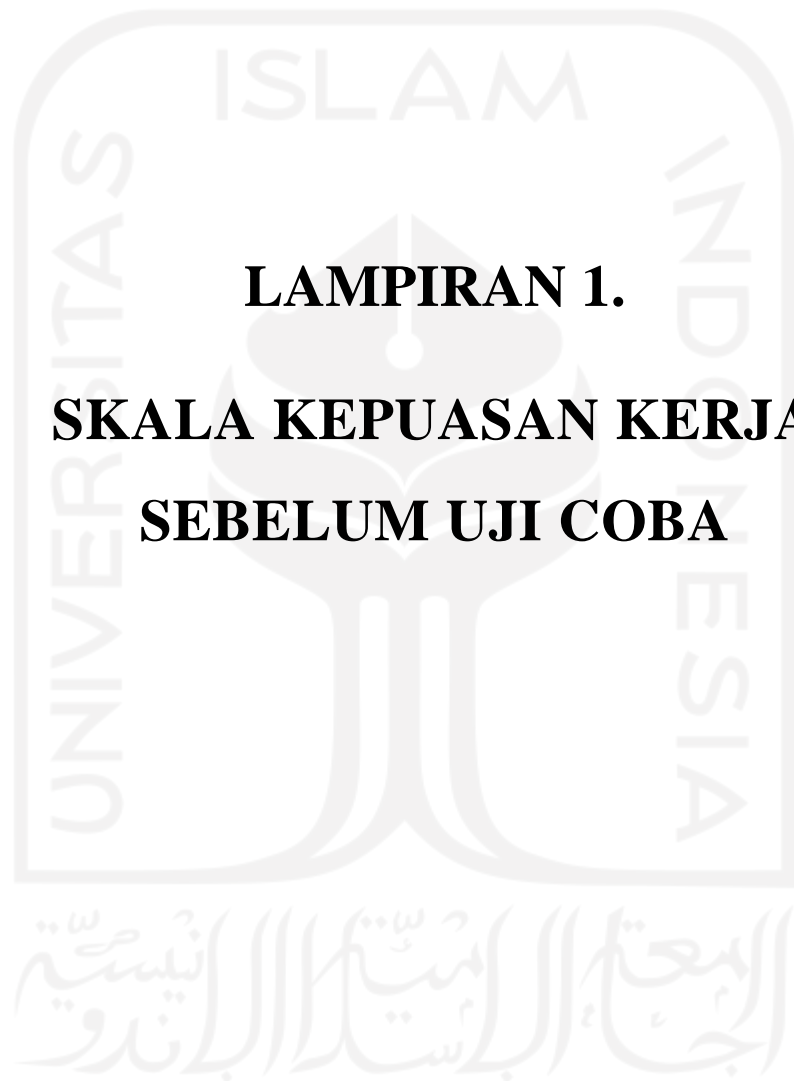
- Munandar, A. M. (2012). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munandar, A. M. (2012). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press)
- Ngo, H. Y., Foley, S., & Loi, R. (2009). Family friendly work practices, organizational climate, and firm performance: A study of multinational corporations in Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 665-680.
- Prestawan, A. 2010. Hubungan kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas tenaga kerja karyawan asuransi jiwa bersama bumiputera Surakarta. *Skripsi yang dipublikasikan*, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret
- Purwanto, H. (2015). Faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan SMP Negeri 1 kota Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 54-64
- Qodrizana, D. L., & Musadieg, M. Al. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan perempuan yayasan insan permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9–17.
- Rahmawati, Zeni & Janti, Gunawan. (2019). Hubungan job related factors terhadap work life balance dan kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8(2).
- Ramadhani, Malika. (2013). Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kesuksesan karir (studi pada karyawan PT. Asuransi jiwa generalis indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Risna, R., sakka, A., & yunawati, I. (2017). Pengaruh work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kepuasan kerja perawat pada tenaga kerja perawat di badan layanan umum daerah Rumah Sakit Konawe Selatan tahun 2016. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Unsyiah*, 2(5), 184729.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi. (Edisi kesepuluh)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen and Coulter, Mary. (2012). *Management.prentice hall pearson education international, 9thed*.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.

- Siagian, S. P. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.  
<http://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/view/281>
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13 (6) 693-713. DOI: 0091-0562/85/1200-0693504.50/0.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assesment, causes, and consuquences. thousand oaks. California: Sage Publications.*
- Sugiyono. (2001). *Metode penelitian administrasi.* Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, kuesioner & analisis data untuk pemasaran dan perilaku konsumen.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susiawan, Susilo dan Abdul Muhid. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3), 304-311.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama .* Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana.  
<http://www.biofarma.co.id/>, diakses tanggal 15 April 2020
- Sutrisno, H. E. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- Swift, L. (2002). *Work-life balance important in relief world, too.* Reuters Alert Net. Accesed on September 3, 2021 from <http://www.alertnet.org/thefacts/reliefsources>.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14
- Ummah, Wirdatul. (2018). "Work life balance ditinjau dari modal psikologis pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta". Skripsi. Fakultas Psikologi

dan Ilmu Sosial Budaya, Jurusan Psikologi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

- Wijono, S. 2011. Psikologi industri dan organisasi: dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia. Kencana Prenanda Media Group.
- Yadav, R. K. & Dabhade, N. (2014). Work life balance and job satisfaction among the working women of banking and education sector – A comparative study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. 21, 181-201
- Yadav, R. K. & Yadav, S. S. (2014). Impact of work life balance and stress management on job satisfaction among the working women in public sector banks. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 26, 63-70
- Yanchus, N.J., Periard, D., Moore, S.C., Carie, A.C., & Osatuke, K. (2015). Predictors of job satisfaction and turnover intention in vha mental health employees: A comparison between psychiatrists, psychologists, social workers, and mental health nurses. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39:3, 219-244, DOI: 10.1080/23303131.2015.101495





**LAMPIRAN 1.**  
**SKALA KEPUASAN KERJA**  
**SEBELUM UJI COBA**

## BAGIAN I

Keterangan

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

ATS: Agak Tidak Setuju

AS: Agak Setuju

S: Setuju

SS: Sangat Setuju

Silakan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda saat ini dan pastikan tidak ada yang terlewat.

No.	Pertanyaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya merasa digaji cukup atas pekerjaan yang saya lakukan						
2.	Ada sedikit kesempatan untuk mendapatkan promosi di pekerjaan saya						
3.	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya						
4.	Saya tidak merasa puas dengan keuntungan yang saya terima						
5.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan penghargaan atas apa yang sudah saya kerjakan						
6.	Terlalu banyak prosedur dan peraturan yang membuat pekerjaan menjadi sulit						
7.	Saya menyukai orang-orang di lingkungan kantor saya						



8.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak artinya						
9.	Komunikasi tampak baik dalam perusahaan ini						
10.	Kenaikan gaji jarang sekali dilakukan						
11.	Mereka yang bekerja dengan baik di tempat kerja memiliki peluang bagus untuk dipromosikan						
12.	Atasan saya tidak adil terhadap saya						
13.	Keuntungan yang kami terima sama dengan yang ditawarkan oleh sebagian besar perusahaan lain						
14.	Saya tidak pernah merasa dihargai atas pekerjaan yang saya lakukan						
15.	Usaha saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik terkadang tidak dihiraukan						
16.	Saya merasa harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karena ketidakmampuan orang yang bekerja dengan saya.						
17.	Saya biasanya melakukan hal-hal yang saya suka di tempat kerja						

18.	Tujuan dari perusahaan ini tidak jelas bagi saya						
19.	Saya merasa tidak dihargai atas apa yang perusahaan bayarkan kepada saya						
20.	Orang-orang akan cepat mendapatkan promosi seperti halnya di perusahaan lain						
21.	Atasan saya menunjukkan ketidaktertarikanya terhadap bawahannya						
22.	Keuntungan yang saya terima di perusahaan ini cukup adil						
23.	Penghargaan hanya sedikit diberikan bagi mereka yang bekerja di perusahaan ini						
24.	Saya terlalu banyak melakukan pekerjaan						
25.	Saya merasa cukup nyaman dengan teman sekantor saya						
26.	Saya terkadang merasa tidak tahu pasti apa yang terjadi di dalam perusahaan ini						
27.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan						
28.	Saya merasa puas dengan kesempatan kenaikan gaji						
29.	Ada kesempatan yang tidak kita punya tapi bisa kita miliki						
30.	Saya senang dengan atasan saya						

31.	Saya punya banyak pekerjaan kantor						
32.	Saya tidak merasa usaha saya dihargai seperti seharusnya.						
33.	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan						
34.	Terlalu banyak percecokan dan peselisihan di tempat kerja						
35.	Pekerjaan saya sangat menyenangkan						
36.	Tugas dari pekerjaan saya tidak sepenuhnya dijelaskan						



**LAMPIRAN 2.**  
**HASIL ANALISIS AITEM SKALA**  
**KEPUASAN KERJA**

الجامعة الإسلامية  
الاستدراكية

## Reliabilitas dan Validitas Skala Kepuasan Kerja

### 1) Analisis 1

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.898	36

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	155.7800	296.910	.155	.	.878
X02	156.8000	297.673	.064	.	.883
X03	155.5400	288.947	.412	.	.874
X04	155.8200	283.375	.480	.	.872
X05	155.5600	287.721	.481	.	.873
X06	156.1400	284.082	.385	.	.874
X07	155.3400	290.392	.560	.	.873
X08	155.6400	290.562	.346	.	.875
X09	155.5600	278.415	.707	.	.868
X10	156.0200	280.755	.565	.	.871
X11	155.6200	282.036	.637	.	.870
X12	155.7000	278.418	.576	.	.870

X13	156.2000	278.082	.592	.	.870
X14	155.6800	274.426	.715	.	.867
X15	158.2800	331.920	-.753	.	.895
X16	156.2800	289.471	.267	.	.877
X17	157.3800	321.791	-.384	.	.894
X18	155.5200	284.581	.618	.	.871
X19	155.7400	283.829	.483	.	.872
X20	156.1800	282.232	.476	.	.872
X21	155.4800	282.744	.644	.	.870
X22	155.7400	285.543	.590	.	.871
X23	156.1200	276.230	.663	.	.868
X24	156.2200	285.767	.391	.	.874
X25	155.3800	289.628	.537	.	.873
X26	156.4400	286.047	.378	.	.875
X27	155.3400	288.351	.531	.	.873
X28	155.5800	282.983	.563	.	.871
X29	158.0200	333.000	-.701	.	.896
X30	155.4400	284.741	.629	.	.871
X31	156.7200	289.389	.269	.	.877
X32	156.0200	284.387	.391	.	.874
X33	155.7000	275.316	.711	.	.868
X34	155.6600	274.025	.783	.	.866
X35	155.4400	282.986	.715	.	.870
X36	156.0200	273.285	.692	.	.867

## 2) Analisis 2

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.935	.941	29

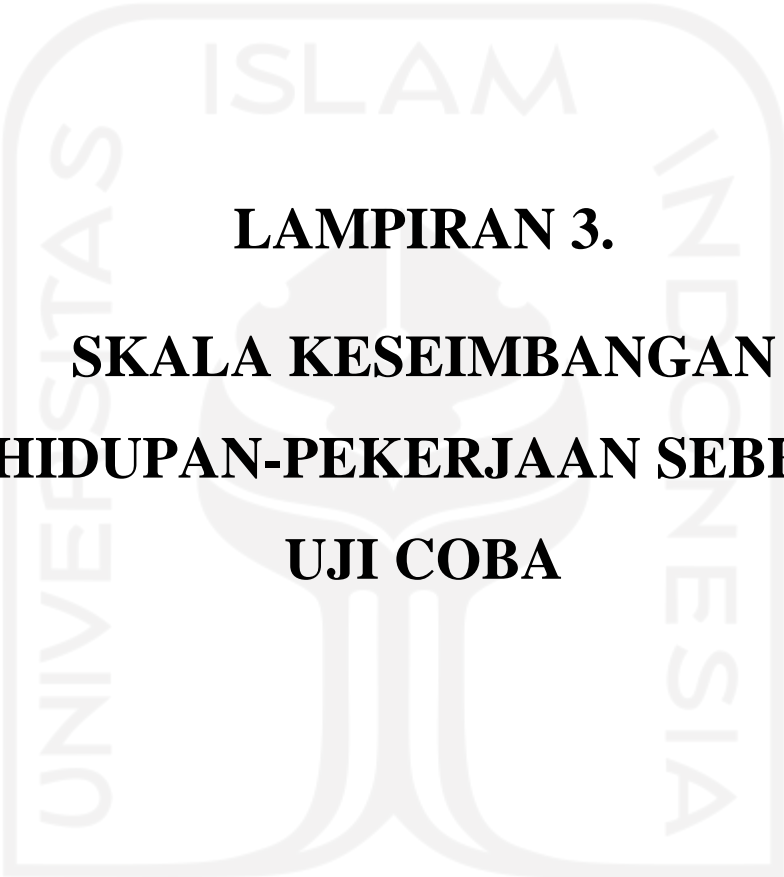
### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X03	131.5800	322.412	.421	.	.935
X04	131.8600	317.796	.456	.	.935
X05	131.6000	320.857	.499	.	.934
X06	132.1800	319.130	.353	.	.937
X07	131.3800	323.832	.576	.	.934
X08	131.6800	325.406	.318	.	.936
X09	131.6000	310.449	.739	.	.931
X10	132.0600	315.527	.527	.	.934
X11	131.6600	314.188	.674	.	.932
X12	131.7400	311.829	.570	.	.933
X13	132.2400	310.839	.601	.	.933
X14	131.7200	305.961	.751	.	.931
X18	131.5600	316.700	.664	.	.932
X19	131.7800	315.236	.536	.	.934
X20	132.2200	317.440	.433	.	.935
X21	131.5200	314.785	.687	.	.932
X22	131.7800	317.930	.629	.	.933
X23	132.1600	308.096	.692	.	.932
X24	132.2600	321.176	.349	.	.936
X25	131.4200	322.861	.559	.	.934
X26	132.4800	320.336	.363	.	.936
X27	131.3800	320.975	.570	.	.933
X28	131.6200	314.281	.623	.	.933
X30	131.4800	317.030	.671	.	.932

X32	132.0600	316.466	.423	.	.935
X33	131.7400	307.911	.721	.	.931
X34	131.7000	306.949	.782	.	.930
X35	131.4800	315.438	.749	.	.932
X36	132.0600	304.956	.721	.	.931







**LAMPIRAN 3.**  
**SKALA KESEIMBANGAN**  
**KEHIDUPAN-PEKERJAAN SEBELUM**  
**UJI COBA**

الجامعة الإسلامية  
الاستدراكية

## BAGIAN 2

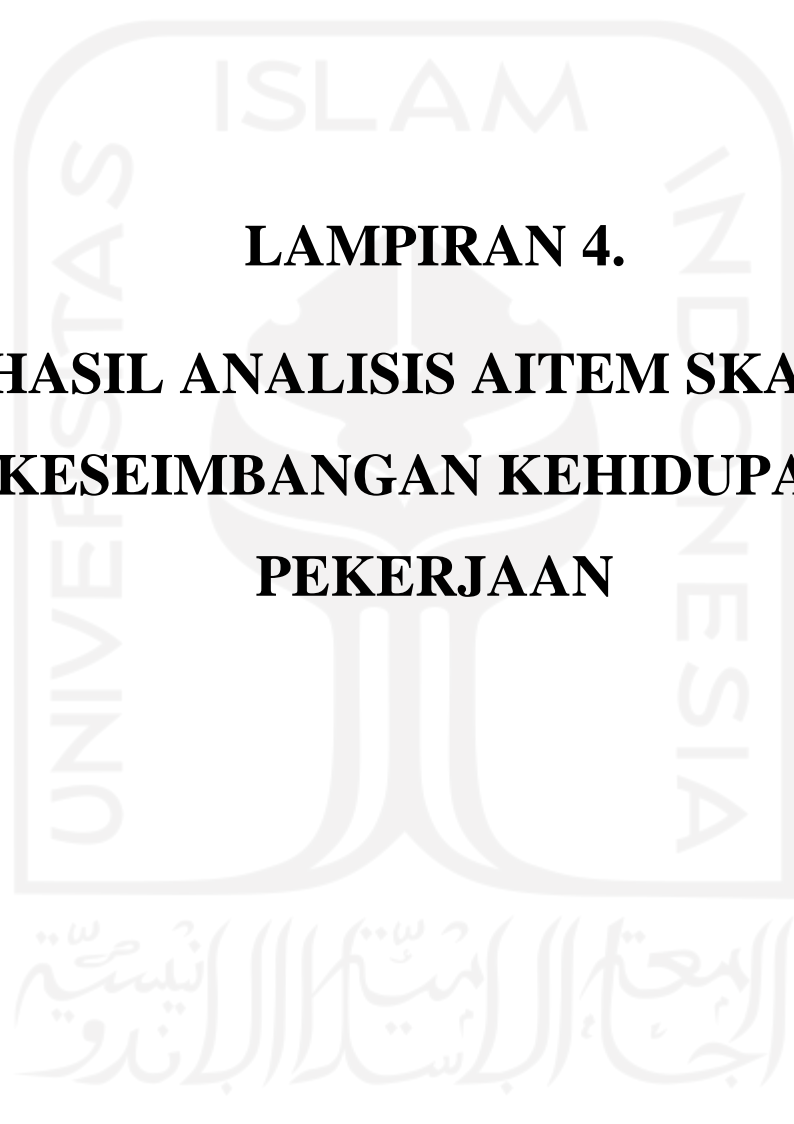
Keterangan

- TP : Tidak Pernah  
 J : Jarang  
 K : Kadang  
 S : Sering  
 SS : Sangat Sering

Silakan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda saat ini dan pastikan tidak ada yang terlewat.

No.	Pertanyaan	TP	J	K	S	SS
1.	Ketika saya pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang saya ingin lakukan					
2.	Pekerjaan saya membuat sulit untuk mengelolah kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan					
3.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya					
4.	Kehidupan pribadi saya menderita karena pekerjaan saya					
5.	Saya harus kehilangan kegiatan pribadi yang penting karena jumlah waktu yang saya habiskan untuk bekerja					
6.	Kehidupan pribadi saya menguras saya dari energi yang harus saya lakukan pekerjaan saya					
7.	Pekerjaan saya kurang mendapat perhatian yang layak karena semua yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					

8.	Saya akan mencurahkan lebih banyak waktu untuk bekerja jika bukan karena semua kehidupan pribadi yang menyita waktu saya lebih banyak					
9.	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena hal yang telah terjadi di kehidupan pribadi saya					
10.	Ketika saya bekerja, saya khawatir tentang hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan					
11.	Saya mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan saya karena saya sibuk dengan hal-hal pribadi di tempat kerja					
12.	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk mengejar kegiatan di luar pekerjaan yang penting untuk saya					
13.	Karena pekerjaan saya, saya dalam suasana hati yang lebih baik di rumah					
14.	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya menangani masalah-masalah pribadi dan praktis di rumah					
15.	Suasana hati saya ditempat kerja baik karena hal-hal lain yang terjadi di hidup saya berjalan dengan baik					
16.	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya					
17.	Kehidupan pribadi saya membantu saya santai dan merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya					



**LAMPIRAN 4.**  
**HASIL ANALISIS AITEM SKALA**  
**KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-**  
**PEKERJAAN**

الجامعة الإسلامية  
الاستدراكية

## Reliabilitas dan Validitas Skala *Work-Life Balance*

### 1) Analisis 1

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.843	.851	17

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	63.4800	68.622	.474	.506	.834
Y2	63.0400	66.856	.651	.864	.825
Y3	62.8400	66.586	.623	.707	.826
Y4	62.3400	70.515	.464	.691	.835
Y5	62.8400	68.913	.485	.775	.833
Y6	62.8600	65.388	.636	.820	.824
Y7	62.5000	70.582	.451	.605	.835
Y8	62.9000	73.929	.168	.534	.849
Y9	62.6800	68.793	.490	.777	.833
Y10	62.7200	69.389	.553	.723	.831
Y11	62.3200	69.610	.469	.582	.834
Y12	63.5400	70.376	.336	.708	.842

Y13	63.2000	69.020	.453	.806	.835
Y14	63.5800	73.596	.122	.679	.857
Y15	62.9800	69.204	.574	.827	.830
Y16	63.0400	70.325	.441	.729	.836
Y17	62.9000	70.663	.442	.829	.836

## 2) Analisis 2

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

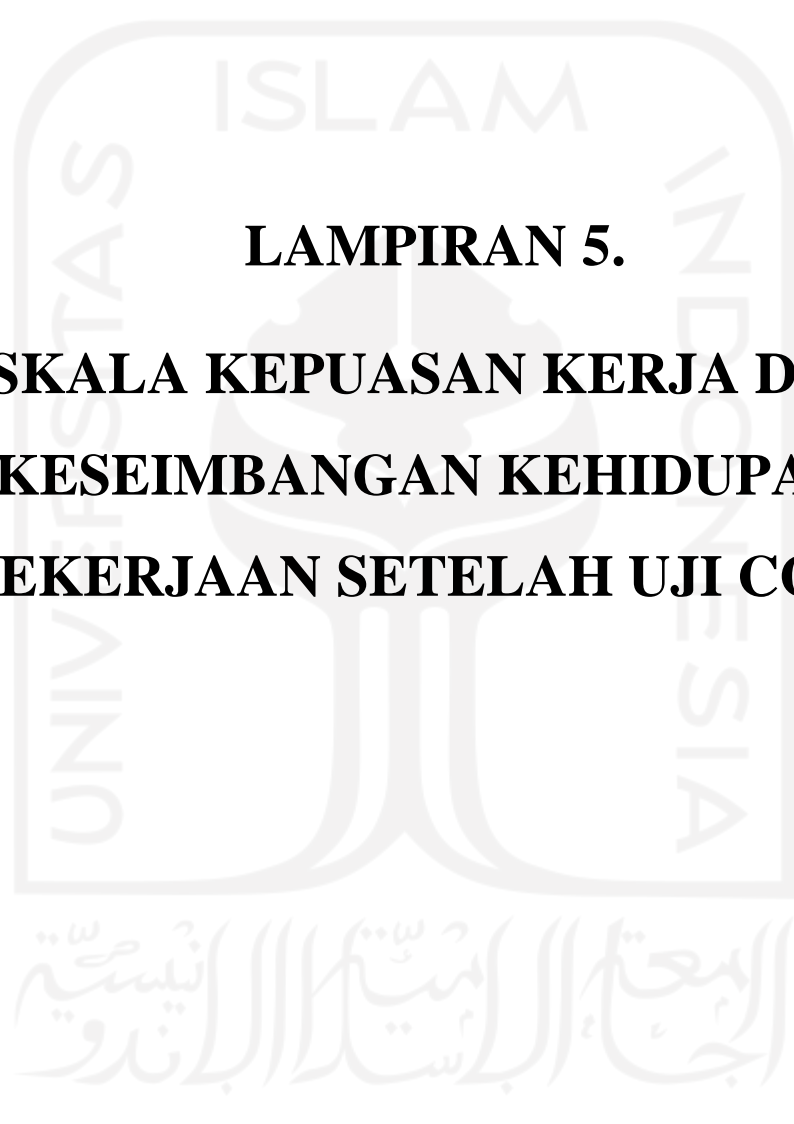
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.865	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	56.2400	60.594	.488	.465	.856
Y2	55.8000	58.327	.713	.860	.844
Y3	55.6000	58.286	.667	.699	.846
Y4	55.1000	62.051	.508	.685	.855
Y5	55.6000	60.367	.535	.756	.853
Y6	55.6200	57.465	.656	.788	.846
Y7	55.2600	62.645	.452	.516	.857

Y9	55.4400	61.109	.481	.764	.856
Y10	55.4800	62.051	.512	.710	.855
Y11	55.0800	61.871	.460	.566	.857
Y12	56.3000	63.031	.301	.700	.867
Y13	55.9600	61.998	.399	.748	.861
Y15	55.7400	61.217	.587	.779	.851
Y16	55.8000	62.531	.432	.723	.858
Y17	55.6600	63.004	.421	.793	.859





**LAMPIRAN 5.**

**SKALA KEPUASAN KERJA DAN  
KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-  
PEKERJAAN SETELAH UJI COBA**



### Lembar Penjelasan Penelitian

Nama Peneliti : Amelia Puspita Sari

NIM : 17320152

Alamat : Jalan Kresna Gentan No. B2, Sinduharjo, Ngaglik, Sleman

Judul Penelitian : *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan

Peneliti adalah mahasiswa Program S1 Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosisal Budaya Universitas Islam Indonesia. Saudara telah diminta ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Saudara berhak menolak berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengisi pernyataan yang diberikan sesuai dengan keadaan saat ini. Segala informasi yang saudara berikan akan digunakan sepenuhnya untuk kepentingan penelitian. Peneliti sepenuhnya akan menjaga kerahasiaan identitas saudara dan tidak dipublikasikan dalam bentuk apapun. Jika ada yang belum jelas, saudara dapat bertanya kepada peneliti. Jika saudara sudah memahami penjelasan ini dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, saudara dipersilakan untuk menandatangani lembar persetujuan yang akan dilampirkan.

Peneliti,

Amelia Puspita Sari

## INFORMED CONSENT

Lembar Persetujuan Responden

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :

Umur :

Alamat :

Menyatakan bersedia menjadi responden pada penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Amelia Puspita Sari

NIM : 17320152

Alamat : Jalan Kresna Gentan No. B2, Sinduharjo, Ngaglik, Sleman

Judul Penelitian : *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan

Saya bersedia untuk mengisi kuesioner ini demi kepentingan penelitian. Dengan ketentuan, informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan dilakukan untuk kepentingan penelitian. Demikian surat pernyataan ini saya sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen,

2021

Responden

(.....)

## KUESIONER

### Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nama (boleh inisial) :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin : L / P  
 Jabatan :  
 Divisi/departemen :  
 Lama Bekerja :  
 Angket ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dari karyawan.

#### Bagian I

##### Keterangan

STS: Sangat Tidak Setuju  
 TS: Tidak Setuju  
 ATS: Agak Tidak Setuju  
 AS: Agak Setuju  
 S: Setuju  
 SS: Sangat Setuju

Silakan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda saat ini dan pastikan tidak ada yang terlewat.

No.	Pertanyaan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya						
2.	Saya tidak merasa puas dengan keuntungan yang saya terima						
3.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan penghargaan atas apa yang sudah saya kerjakan						
4.	Terlalu banyak prosedur dan peraturan yang membuat pekerjaan menjadi sulit						

5.	Saya menyukai orang-orang di lingkungan kantor saya						
6.	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak artinya						
7.	Komunikasi tampak baik dalam perusahaan ini						
8.	Kenaikan gaji jarang sekali dilakukan						
9.	Mereka yang bekerja dengan baik di tempat kerja memiliki peluang bagus untuk dipromosikan						
10.	Atasan saya tidak adil terhadap saya						
11.	Keuntungan yang kami terima sama dengan yang ditawarkan oleh sebagian besar perusahaan lain						
12.	Saya tidak pernah merasa dihargai atas pekerjaan yang saya lakukan						
13.	Tujuan dari perusahaan ini tidak jelas bagi saya						
14.	Saya merasa tidak dihargai atas apa yang perusahaan bayarkan kepada saya						
15.	Orang-orang akan cepat mendapatkan promosi seperti halnya di perusahaan lain						

16.	Atasan saya menunjukkan ketidaktertarikanya terhadap bawahannya						
17.	Keuntungan yang saya terima di perusahaan ini cukup adil						
18.	Penghargaan hanya sedikit diberikan bagi mereka yang bekerja di perusahaan ini						
19.	Saya terlalu banyak melakukan pekerjaan						
20.	Saya merasa cukup nyaman dengan teman sekantor saya						
21.	Saya terkadang merasa tidak tahu pasti apa yang terjadi di dalam perusahaan ini						
22.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan						
23.	Saya merasa puas dengan kesempatan kenaikan gaji						
24.	Saya senang dengan atasan saya						
25.	Saya tidak merasa usaha saya dihargai seperti seharusnya.						
26.	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk dipromosikan						
27.	Terlalu banyak percecokan dan peselisihan di tempat kerja						
28.	Pekerjaan saya sangat menyenangkan						

29.	Tugas dari pekerjaan saya tidak sepenuhnya dijelaskan						
-----	---	--	--	--	--	--	--

## Bagian II

### Keterangan

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

ATS: Agak Tidak Setuju

AS: Agak Setuju

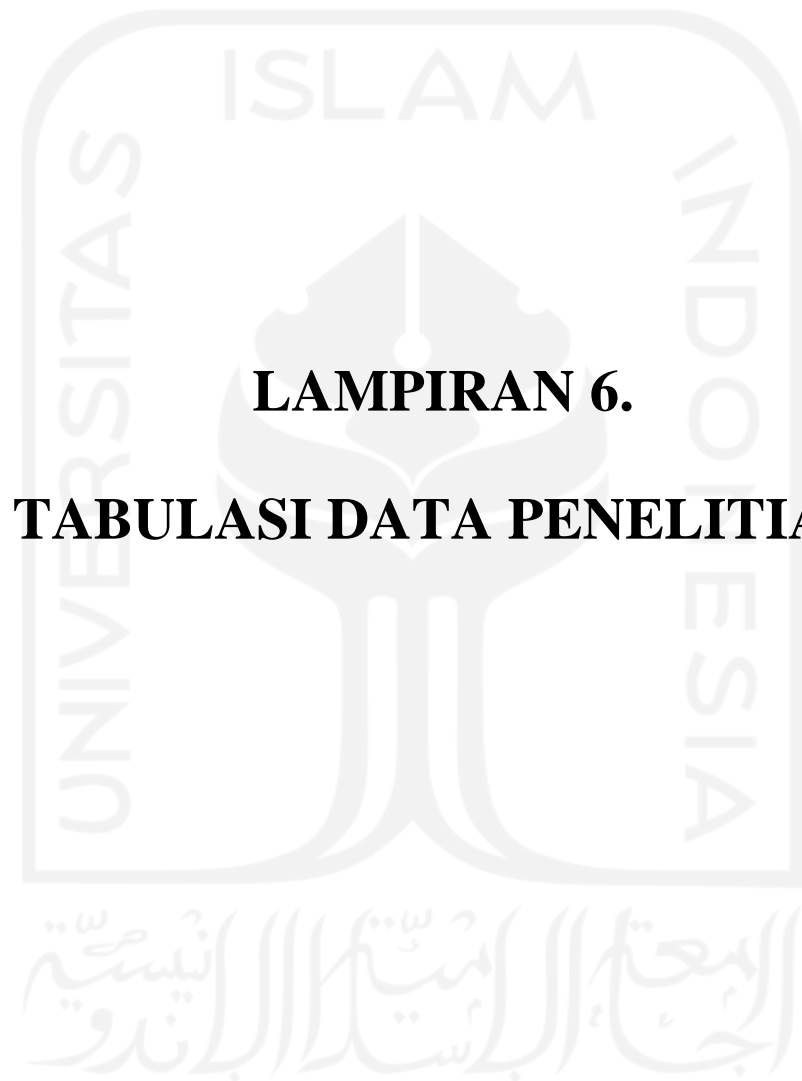
S: Setuju

SS: Sangat Setuju

Silakan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda saat ini dan pastikan tidak ada yang terlewat.

No.	Pertanyaan	TP	J	K	S	SS
1.	Ketika saya pulang kerja, saya terlalu lelah untuk melakukan hal-hal yang saya ingin lakukan					
2.	Pekerjaan saya membuat sulit untuk mengelola kehidupan pribadi seperti yang saya inginkan					
3.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya					
4.	Kehidupan pribadi saya menderita karena pekerjaan saya					
5.	Saya harus kehilangan kegiatan pribadi yang penting karena jumlah waktu yang saya habiskan untuk bekerja					
6.	Kehidupan pribadi saya menguras saya dari energi yang harus saya lakukan pekerjaan saya					
7.	Pekerjaan saya kurang mendapat perhatian yang layak karena semua yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya					

8.	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif di tempat kerja karena hal yang telah terjadi di kehidupan pribadi saya					
9.	Ketika saya bekerja, saya khawatir tentang hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan					
10.	Saya mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan saya karena saya sibuk dengan hal-hal pribadi di tempat kerja					
11.	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk mengejar kegiatan di luar pekerjaan yang penting untuk saya					
12.	Karena pekerjaan saya, saya dalam suasana hati yang lebih baik di rumah					
13.	Suasana hati saya ditempat kerja baik karena hal-hal lain yang terjadi di hidup saya berjalan dengan baik					
14.	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya					
15.	Kehidupan pribadi saya membantu saya santai dan merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya					



## **LAMPIRAN 6.**

### **TABULASI DATA PENELITIAN**



**Link Data Kasar Tabulasi Data:**

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1bFz7c7C3\\_2C72PHs2GKMUA5iaitdRiEKBdY-7wU9Czs/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1bFz7c7C3_2C72PHs2GKMUA5iaitdRiEKBdY-7wU9Czs/edit?usp=sharing)

**Tabulasi Data Skala Kepuasan Kerja**

SS	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12
S1	6	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5
S2	4	6	4	6	3	4	5	4	4	6	3	4
S3	5	2	5	4	3	4	3	6	3	4	6	3
S4	3	4	2	3	4	3	2	5	5	6	4	5
S5	5	4	5	6	6	4	6	1	4	4	2	6
S6	6	2	4	3	5	5	4	4	6	6	5	4
S7	6	3	3	2	3	3	6	2	5	5	5	3
S8	4	4	2	3	2	2	5	3	4	5	5	3
S9	5	5	5	3	5	6	6	3	6	6	3	6
S10	3	3	5	2	2	2	3	2	6	3	5	3
S11	2	3	3	3	3	3	2	4	5	5	6	6
S12	5	2	4	1	6	6	6	2	6	3	3	2
S13	6	2	3	3	4	6	4	3	5	4	4	4
S14	5	3	4	3	2	5	5	3	5	6	5	5
S15	6	3	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4
S16	4	2	2	1	1	4	4	2	4	3	3	3
S17	6	5	5	3	5	6	6	4	6	5	5	5
S18	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
S19	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4
S20	4	4	4	3	3	5	3	3	4	5	2	3
S21	4	4	6	3	5	2	5	2	5	2	5	2
S22	4	2	5	2	5	2	6	2	4	2	5	3
S23	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3
S24	6	1	6	1	6	1	6	1	6	1	6	2
S25	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1
S26	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	1
S27	6	1	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5
S28	6	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	1
S29	4	4	4	4	6	3	5	3	5	2	4	2
S30	5	2	6	2	6	2	5	2	5	2	5	1
S31	5	5	5	5	5	2	2	5	4	4	3	5
S32	5	2	5	5	5	2	5	2	5	2	2	2
S33	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2
S34	5	1	4	2	5	2	5	2	5	2	5	1
S35	4	3	5	6	4	2	3	3	2	3	4	4
S36	5	3	5	5	6	3	6	5	5	2	3	2
S37	4	3	4	2	6	5	4	4	5	5	4	5
S38	5	2	5	3	6	3	6	3	6	5	3	5
S39	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6

S40	5	4	5	6	6	4	6	1	4	4	2	6
S41	5	1	6	5	5	2	5	2	6	1	2	1
S42	5	5	5	4	5	5	4	3	5	2	3	4
S43	1	2	1	1	2	2	1	3	1	6	1	6
S44	5	2	4	4	5	1	5	2	5	1	4	2
S45	6	5	4	3	6	3	6	4	4	4	4	4
S46	6	3	3	2	5	3	4	3	5	5	2	4
S47	4	6	6	4	6	5	5	5	6	5	5	5
S48	4	2	3	3	5	4	2	2	3	4	3	4
S49	6	6	6	3	5	3	6	3	6	2	6	5
S50	6	2	6	5	6	2	6	2	5	2	4	2
S51	6	3	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5
S52	5	6	5	3	6	6	6	5	6	6	5	6
S53	5	2	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5
S54	6	4	3	5	3	4	3	1	6	4	2	6
S55	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S56	5	3	3	4	5	4	5	2	5	4	4	4
S57	5	3	5	5	6	4	5	3	5	5	3	4
S58	6	5	6	1	6	6	5	1	6	5	5	5
S59	6	2	5	4	6	5	5	5	6	5	5	5
S60	5	3	5	3	5	3	5	2	5	3	5	3
S61	6	5	5	3	5	6	5	2	5	5	5	5
S62	5	6	6	3	6	6	6	2	4	6	5	6
S63	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5
S64	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6
S65	6	5	5	5	5	5	5	4	6	5	5	5
S66	6	6	5	1	5	5	6	4	5	6	5	5
S67	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5
S68	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5
S69	5	4	4	4	5	5	5	3	5	6	4	5
S70	5	2	4	2	5	3	5	2	5	5	4	5
S71	5	6	5	3	5	3	4	2	5	6	2	5
S72	5	5	4	1	4	5	6	2	2	6	2	6
S73	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	3	4
S74	5	3	4	1	5	4	4	3	5	3	5	4
S75	5	2	4	4	6	4	5	4	3	5	3	6
S76	6	5	2	6	6	6	6	1	2	6	6	6
S77	6	4	6	2	6	4	5	5	5	4	3	5
S78	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	2	5
S79	6	2	5	2	4	6	3	4	5	6	4	4
S80	6	6	5	5	6	4	6	6	1	6	3	6
S81	6	6	4	5	6	5	6	4	5	5	5	5
S82	5	5	3	3	6	5	5	3	5	6	4	6
S83	4	4	2	3	3	5	3	4	3	4	3	2
S84	4	5	5	5	4	5	6	4	5	5	4	6
S85	6	6	5	3	6	6	5	4	5	6	1	6

S86	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	5
S87	6	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5
S88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S89	5	2	5	6	5	3	6	2	5	6	5	6
S90	3	6	3	2	5	3	5	4	5	4	3	4
S91	6	4	5	2	6	4	4	2	6	3	5	6
S92	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
S93	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S94	2	2	6	3	5	2	5	5	5	6	5	5
S95	5	5	5	5	4	5	2	3	5	5	3	5
S96	6	3	5	3	6	6	5	5	5	5	5	6
S97	5	6	4	2	4	6	4	3	3	6	4	6
S98	6	5	5	5	5	5	5	4	6	6	3	6
S99	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
S100	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
S101	4	4	4	4	4	3	3	2	5	5	3	4
S102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
S103	5	6	5	5	5	6	5	4	5	2	5	6
S104	5	6	5	5	5	6	5	3	6	5	5	5
S105	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	4
S106	5	3	6	4	6	2	4	2	4	4	4	3
S107	5	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3
S108	5	2	2	5	5	2	5	5	2	5	2	5
S109	4	4	5	1	6	3	5	2	5	4	5	4
S110	6	6	5	6	6	5	6	5	3	6	5	5
S111	4	5	4	3	5	5	5	1	3	5	2	5
S112	5	4	4	2	6	5	5	3	5	5	1	5
S113	5	3	5	2	6	2	4	6	5	5	6	5
S114	6	6	5	3	6	6	5	2	6	6	1	6
S115	6	6	5	6	6	6	6	4	6	6	5	6
S116	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5
S117	5	3	4	2	5	3	5	4	5	4	4	4
S118	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
S119	5	6	5	4	6	4	5	3	4	2	4	4
S120	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5
S121	6	5	5	5	5	5	5	3	6	5	5	6
S122	6	5	2	2	6	5	5	5	1	6	1	5

SS	K 13	K 14	K 15	K 16	K 17	K 18	K 19	K 20	K 21	K 22	K 23	K 24
S1	5	5	6	6	5	4	4	6	3	6	5	6
S2	6	4	4	5	3	3	3	5	4	4	5	5
S3	4	3	4	6	1	5	5	6	2	5	4	4
S4	5	4	5	5	4	3	3	5	3	6	3	3
S5	6	6	3	5	4	3	2	6	6	6	5	1
S6	5	5	4	5	4	4	3	5	1	2	3	5
S7	5	4	5	5	4	2	3	3	2	2	3	5
S8	5	3	4	4	2	3	3	2	4	2	5	3
S9	6	5	4	6	5	5	1	6	6	6	6	6
S10	4	3	2	2	3	2	2	3	5	3	3	3
S11	4	6	4	6	4	4	6	4	1	3	3	4
S12	3	3	4	3	3	3	3	5	2	4	4	4
S13	5	5	4	6	3	4	3	4	5	4	3	4
S14	6	5	5	6	4	6	3	2	6	4	1	5
S15	5	2	5	5	4	3	3	1	5	3	4	3
S16	4	3	2	4	3	2	2	1	5	3	3	3
S17	5	6	5	6	6	4	2	5	6	6	5	6
S18	5	3	3	3	3	3	3	1	5	4	2	4
S19	4	3	3	3	3	3	2	2	6	4	3	2
S20	3	4	2	2	4	3	3	2	5	4	3	5
S21	1	2	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5
S22	4	2	5	3	5	2	3	5	2	6	6	6
S23	2	2	5	2	5	2	2	5	1	6	6	6
S24	1	3	5	2	5	2	2	5	2	4	4	6
S25	1	1	5	1	5	1	1	5	1	5	5	5
S26	1	1	6	2	5	2	2	5	2	6	4	6
S27	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5
S28	2	2	4	2	5	2	2	5	2	5	5	5
S29	2	2	5	2	5	3	3	6	5	4	6	5
S30	2	2	4	2	5	2	2	5	2	5	5	5
S31	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5
S32	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5
S33	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	5	5
S34	2	2	4	2	5	2	2	5	2	5	5	5
S35	2	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4
S36	3	3	3	2	3	4	4	6	5	4	4	6
S37	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5
S38	5	5	3	3	5	4	3	6	3	6	6	5
S39	6	6	3	5	6	5	5	5	6	5	5	5
S40	6	6	3	5	4	3	2	6	6	6	5	5



S89	6	6	3	6	4	3	5	5	2	5	4	5
S90	5	4	3	2	4	2	3	5	3	4	3	3
S91	6	5	3	2	5	2	1	6	3	6	6	3
S92	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4
S93	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6
S94	5	5	4	5	4	2	2	6	2	6	5	5
S95	5	5	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4
S96	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	5	6
S97	6	4	4	5	5	3	5	4	5	4	3	4
S98	6	5	4	5	5	4	4	5	4	6	3	5
S99	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6
S100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S101	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
S102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S103	6	6	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4
S104	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4
S105	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
S106	2	4	5	3	5	4	4	5	2	5	5	5
S107	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5
S108	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	2	5
S109	4	4	3	4	5	4	3	6	3	5	5	4
S110	5	5	4	5	4	4	4	6	4	6	6	6
S111	5	5	3	3	3	4	2	5	4	5	3	5
S112	6	5	2	5	5	4	5	6	5	6	5	5
S113	2	2	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5
S114	6	6	5	6	5	4	2	5	6	5	6	6
S115	6	6	5	6	6	5	4	6	5	6	5	6
S116	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5
S117	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	5
S118	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5
S119	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4
S120	5	5	2	5	5	2	2	5	5	5	5	5
S121	5	5	4	5	5	3	3	5	3	5	6	4
S122	6	6	1	6	4	4	4	5	4	5	4	5

الجامعة الإسلامية  
الاستاذ الدكتور

<b>SS</b>	<b>K 25</b>	<b>K 26</b>	<b>K 27</b>	<b>K 28</b>	<b>K 29</b>
S1	2	6	6	6	5
S2	3	5	5	4	6
S3	3	4	4	5	5
S4	4	5	3	4	6
S5	4	2	6	4	6
S6	4	2	6	4	5
S7	4	3	6	3	3
S8	5	3	5	2	3
S9	5	6	6	6	4
S10	3	2	5	2	2
S11	3	5	6	3	6
S12	4	5	6	5	3
S13	3	3	5	3	3
S14	5	3	6	4	4
S15	4	4	5	5	3
S16	3	3	4	3	5
S17	2	5	5	5	5
S18	3	4	3	2	3
S19	3	3	3	3	4
S20	2	4	4	4	3
S21	2	4	1	5	1
S22	2	6	2	5	2
S23	1	4	2	5	2
S24	1	6	1	5	2
S25	1	5	1	5	1
S26	1	6	1	6	1
S27	2	5	2	5	2
S28	2	5	2	5	2
S29	2	5	3	6	2
S30	2	2	2	5	2
S31	2	2	5	5	5
S32	2	5	2	5	2
S33	2	5	2	5	2
S34	2	5	3	6	3
S35	4	3	4	3	4
S36	3	3	2	4	3
S37	4	4	3	4	3
S38	2	4	5	6	4
S39	5	6	6	5	5

S40	4	2	6	4	6
S41	2	6	2	5	2
S42	4	4	4	5	4
S43	6	1	6	1	6
S44	2	4	2	4	2
S45	3	4	3	4	3
S46	3	4	5	4	3
S47	5	6	4	5	5
S48	3	3	4	3	4
S49	5	6	6	6	2
S50	2	5	6	5	2
S51	4	4	5	5	5
S52	5	5	6	5	5
S53	5	4	5	5	5
S54	4	3	4	3	4
S55	6	6	6	6	6
S56	3	3	5	5	5
S57	5	4	6	5	5
S58	4	5	6	6	2
S59	4	4	5	5	5
S60	3	4	3	5	3
S61	5	6	6	5	5
S62	5	5	5	6	2
S63	5	4	5	5	2
S64	6	6	6	6	6
S65	5	5	5	5	5
S66	5	3	6	5	3
S67	2	5	5	5	5
S68	5	5	5	5	5
S69	5	4	6	5	6
S70	3	4	6	5	5
S71	5	5	4	4	3
S72	5	1	5	5	6
S73	4	5	4	6	4
S74	3	5	3	5	3
S75	4	5	4	5	3
S76	6	2	6	5	3
S77	4	5	5	5	4
S78	5	5	3	4	3
S79	5	5	2	4	4
S80	4	4	6	6	6
S81	5	5	5	5	5
S82	5	4	6	6	4
S83	3	2	2	3	2
S84	6	5	6	5	6
S85	4	3	5	5	5



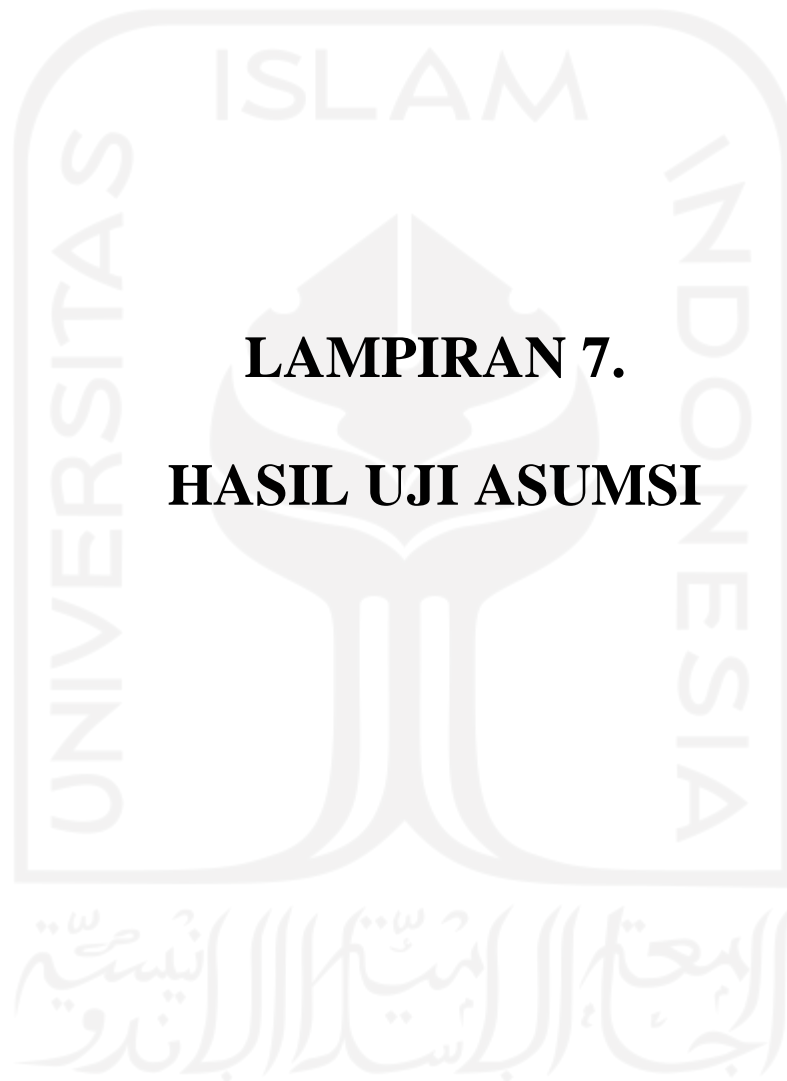
S86	5	5	5	5	5
S87	3	5	5	5	3
S88	5	5	5	5	5
S89	3	5	5	5	6
S90	3	3	4	4	3
S91	3	5	5	6	2
S92	4	3	3	4	3
S93	6	6	6	6	6
S94	2	5	2	5	2
S95	5	5	5	5	4
S96	6	5	6	6	5
S97	6	3	5	4	3
S98	5	4	6	5	4
S99	6	6	6	6	6
S100	2	2	5	5	2
S101	4	4	3	4	4
S102	5	5	5	5	5
S103	6	4	5	4	5
S104	5	4	3	5	4
S105	4	4	4	4	4
S106	2	5	4	5	4
S107	3	4	4	5	4
S108	5	2	5	5	5
S109	3	4	5	4	4
S110	5	5	6	6	3
S111	4	4	5	5	4
S112	3	4	6	6	3
S113	5	5	5	5	2
S114	5	5	6	5	3
S115	6	5	6	6	5
S116	5	5	5	5	5
S117	4	4	4	4	3
S118	4	5	5	5	4
S119	4	4	4	5	5
S120	5	5	5	2	2
S121	5	5	4	5	5
S122	4	2	6	5	5

### Tabulasi Data Skala Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan

SS	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15
S1	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	2	4	4	4	5
S2	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	3	2	3	3	4
S3	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	1	1	3	4	5
S4	5	3	3	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4
S5	1	2	1	3	1	2	5	4	2	5	1	1	2	2	1
S6	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4
S7	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2
S8	2	1	2	3	3	2	2	2	1	3	4	2	3	2	2
S9	2	1	1	3	2	5	5	5	4	5	3	4	4	3	3
S10	2	1	2	3	3	2	1	3	2	2	4	2	1	2	2
S11	3	4	3	5	4	3	5	4	3	4	1	2	3	3	2
S12	1	1	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2
S13	3	2	1	1	1	1	4	4	3	4	2	1	4	4	4
S14	1	2	3	3	2	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4
S15	1	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4
S16	1	1	1	1	1	1	2	4	1	5	1	2	2	2	1
S17	1	1	1	2	2	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5
S18	2	1	1	2	1	3	4	4	3	3	1	2	2	2	3
S19	1	1	1	1	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2
S20	1	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3
S21	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	5	4	4	4
S22	1	2	3	3	2	2	3	1	1	1	4	3	3	4	3
S23	4	3	2	2	2	2	3	1	1	1	3	5	3	5	4
S24	2	2	1	1	3	1	1	1	1	3	4	4	4	3	4
S25	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	5	5	5
S26	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	5	3	3	2	4
S27	3	2	1	2	2	1	2	2	1	3	4	5	5	4	5
S28	4	2	1	1	2	3	2	2	2	1	5	5	4	4	4
S29	3	3	2	1	1	3	1	2	3	2	4	4	4	4	5
S30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4
S31	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3
S32	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	4	4	3
S33	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	4	4	3
S34	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	4	4	5	5	5
S35	5	3	5	2	3	4	1	2	2	1	2	3	3	3	3
S36	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	2	2	2
S37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S38	2	4	5	5	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4
S39	3	4	4	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5
S40	1	2	1	3	1	2	5	4	2	5	1	1	2	2	1
S41	4	5	4	4	5	5	1	2	2	1	3	2	4	4	4

S42	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4
S43	1	1	2	2	2	2	3	2	3	5	2	1	2	3	3
S44	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3
S45	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4
S46	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3
S47	4	3	4	4	2	2	4	5	4	4	2	4	3	5	4
S48	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
S49	2	3	2	5	3	3	5	2	5	5	3	5	5	5	5
S50	4	4	5	5	5	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5
S51	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4
S52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
S53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
S54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
S55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S56	3	2	3	3	2	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3
S57	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4
S58	3	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
S59	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5
S60	3	2	3	4	4	5	5	5	5	4	2	1	3	3	3
S61	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4
S62	3	5	2	5	4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5
S63	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4
S64	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	3
S65	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4
S66	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5
S67	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
S68	3	3	3	4	4	3	5	3	3	5	2	3	3	3	4
S69	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	5	5
S70	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4
S71	1	1	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	5	2	3
S72	3	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	2	5	5	4
S73	3	2	2	2	2	3	3	4	3	5	1	2	4	4	2
S74	3	3	2	5	5	5	4	3	3	4	2	3	4	4	5
S75	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3
S76	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5
S77	3	5	2	5	5	4	4	3	5	5	2	3	3	3	3
S78	2	3	3	4	4	4	4	5	4	5	2	3	4	4	5
S79	3	4	3	5	4	3	3	2	4	3	4	3	4	1	4
S80	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	1	5	5	2
S81	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
S82	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	2	4	4	4
S83	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	1	3	2	4	4
S84	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	4	5	4
S85	2	3	3	3	3	2	4	4	5	5	2	3	3	3	4
S86	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4
S87	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	1	2	4	4	4

S88	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	2	2	5	5	5
S89	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4
S90	1	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	2	3	4	3
S91	1	1	1	2	1	1	2	4	3	5	3	4	5	5	5
S92	2	2	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4
S93	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
S94	2	4	4	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3	3
S95	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	3
S96	3	3	4	5	4	4	5	4	3	5	3	5	4	5	5
S97	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
S98	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3
S99	4	5	4	5	4	3	5	1	5	5	5	1	5	5	5
S100	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
S101	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4
S102	3	4	3	4	4	3	5	4	4	3	1	3	4	5	5
S103	3	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	2	4	4	4
S104	3	4	2	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5
S105	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
S106	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4
S107	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4
S108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
S109	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	1	3	4	4	4
S110	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5
S111	3	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
S112	3	5	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4
S113	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4
S114	2	3	4	5	3	3	5	5	2	5	1	4	5	5	5
S115	3	3	2	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	5	5
S116	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	1	2	3	3	2
S117	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
S118	3	3	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4
S119	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
S120	2	2	2	5	5	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4
S121	3	4	3	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5
S122	2	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	2



**LAMPIRAN 7.**  
**HASIL UJI ASUMSI**

## Uji Normalitas

### Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja	122	100.0%	0	0.0%	122	100.0%
WLB	122	100.0%	0	0.0%	122	100.0%

### Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
Kepuasan Kerja	122	123.4016	19.77379	82.00	173.00	110.0000	123.0000	138.0000
WLB	122	50.3770	10.75599	22.00	75.00	42.0000	52.0000	58.0000

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.054	122	.200*	.988	122	.380
WLB	.109	122	.001	.975	122	.022

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	WLB
N		122	122
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	123.4016	50.3770
	Std. Deviation	19.77379	10.75599
Most Extreme Differences	Absolute	.054	.109
	Positive	.054	.051
	Negative	-.032	-.109

Test Statistic	.054	.109
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	.001 <sup>c</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

### Uji Linearitas

#### Case Processing Summary

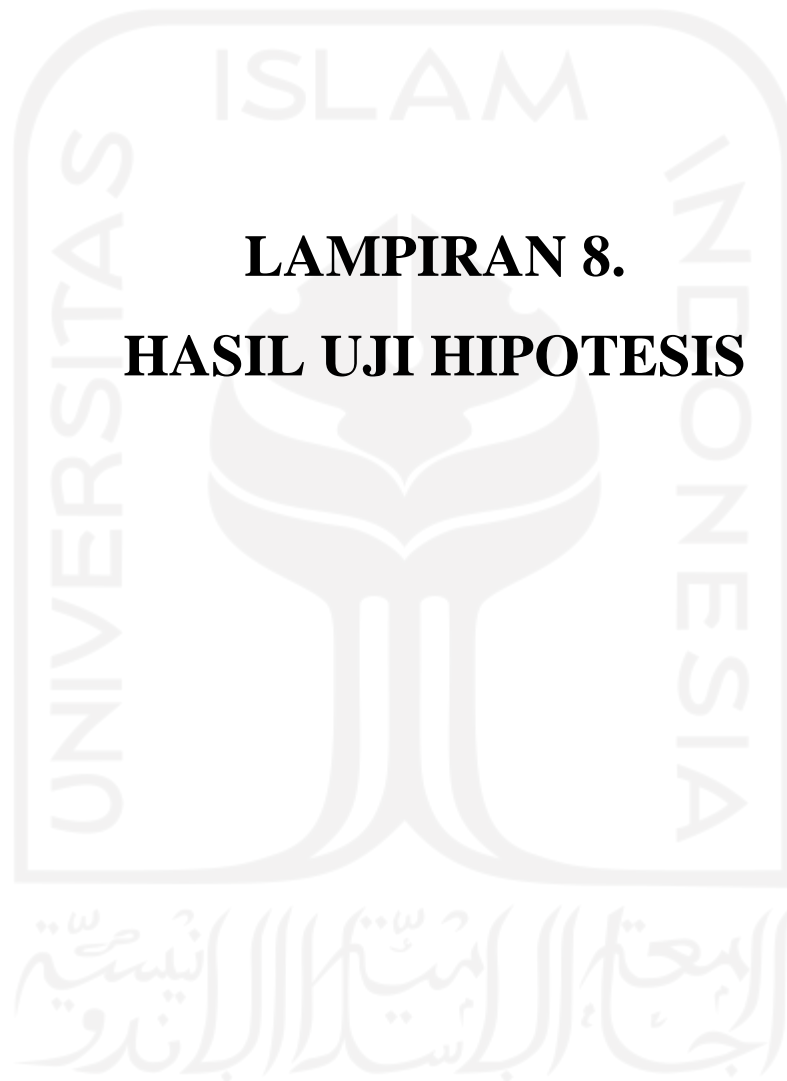
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * WLB	122	100.0%	0	0.0%	122	100.0%

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * WLB	Between Groups	(Combined)	32771.005	40	819.275	4.564	.000
		Linearity	24147.141	1	24147.141	134.517	.000
		Deviation from Linearity	8623.864	39	221.125	1.232	.214
	Within Groups	14540.315	81	179.510			
Total			47311.320	121			

#### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * WLB	.714	.510	.832	.693



**LAMPIRAN 8.**  
**HASIL UJI HIPOTESIS**



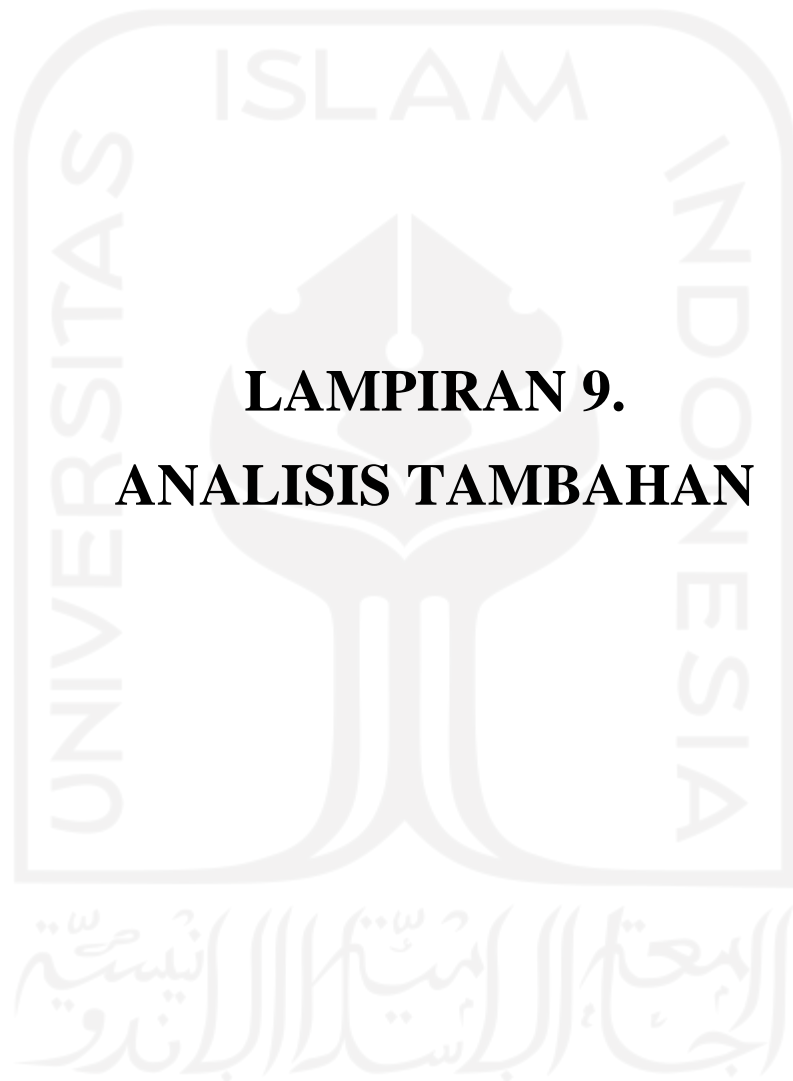
## Uji Hipotesis

### (Uji Korelasi Non-parametrik)

			Kepuasan Kerja	WLB
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.712**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	122	122
	WLB	Correlation Coefficient	.712**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	122	122

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





**LAMPIRAN 9.**  
**ANALISIS TAMBAHAN**

## Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.506	7.55751

a. Predictors: (Constant), Total\_X

b. Dependent Variable: Total\_Y

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7144.749	1	7144.749	125.092	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6853.907	120	57.116		
	Total	13998.656	121			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.422	4.342		.558	.578	-6.174	11.019
	Total_X	.389	.035	.714	11.184	.000	.320	.457

a. Dependent Variable: Total\_Y

## Hasil Uji Regresi Linear Berganda

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PLEW, PLIW, WEPL, WIPL <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Total\_X

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		df2
1	.817 <sup>a</sup>	.667	.655	11.64296	.667	58.502	4	117	.000

a. Predictors: (Constant), PLEW, PLIW, WEPL, WIPL

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31721.634	4	7930.409	58.502	.000 <sup>b</sup>
	Residual	15860.341	117	135.558		
	Total	47581.975	121			

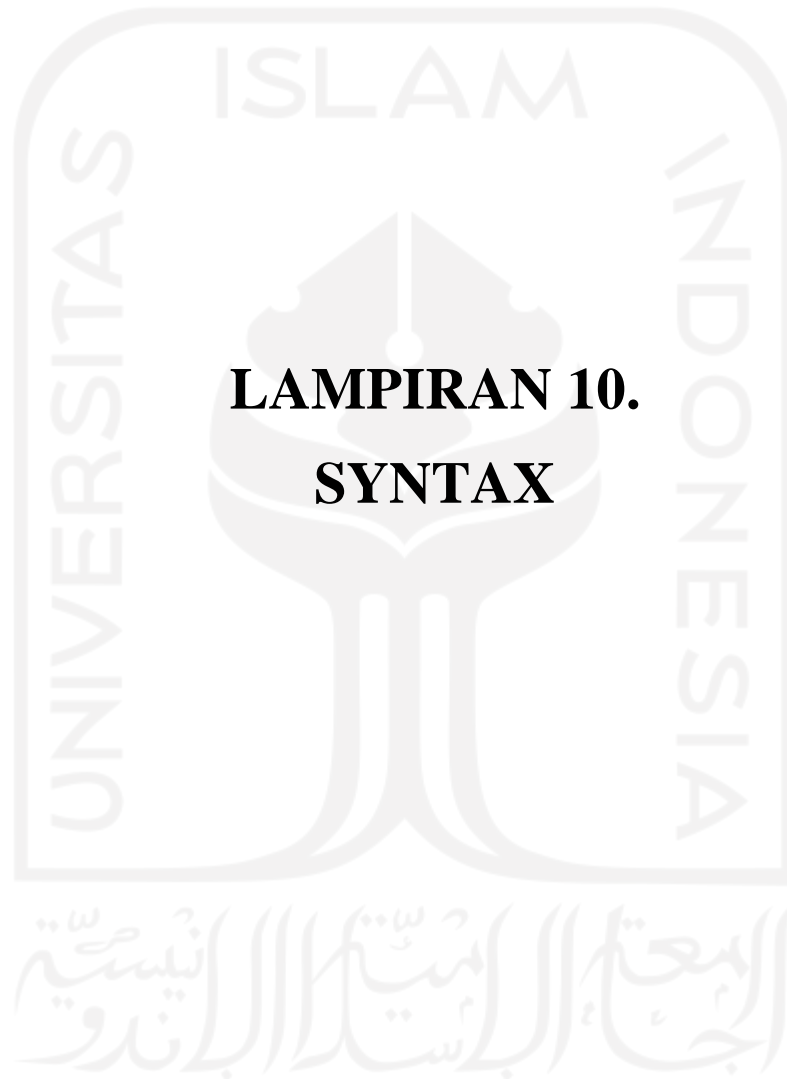
a. Dependent Variable: Total\_X

b. Predictors: (Constant), PLEW, PLIW, WEPL, WIPL

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	41.565	5.833		7.126	.000	30.014	53.117						
WIPL	.445	.285	.114	1.562	.121	-.119	1.010	.559	.143	.083	.534	1.873	
PLIW	1.391	.295	.362	4.721	.000	.807	1.974	.676	.400	.252	.486	2.058	
WEP	4.303	.695	.405	6.187	.000	2.925	5.680	.696	.497	.330	.665	1.504	
PLWE	1.308	.455	.172	2.878	.005	.408	2.209	.448	.257	.154	.800	1.250	

a. Dependent Variable: Total\_X



**1) Uji Reliabilitas dan Validitas**

/COMPRESSED.

RELIABILITY

/VARIABLES=X01 X02 X03 X04 X05 X06 X07 X08 X09 X10 X11 X12  
X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21

X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X30 X31 X32 X33 X34 X35 X36

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14  
Y15 Y16 Y17

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR

/SUMMARY=TOTAL.

**2) Uji Normalitas**

EXAMINE VARIABLES=X Y

/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT

/COMPARE GROUPS

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/CINTERVAL 95

/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES QUARTILES

/MISSING ANALYSIS.

### 3) Uji Linearitas

MEANS TABLES=X BY Y

/CELLS=MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

### 4) Uji Hipotesis

NONPAR CORR

/VARIABLES=X Y

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### 5) Uji Korelasi Antar Aspek

NONPAR CORR

/VARIABLES=kepuasan\_kerja wlb pay promotion supervision benefits  
contingent\_rewards

operating\_producers coworkers nature\_of\_work communications WIPL  
PLIW WEPL PLEW

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

### 6) Uji Regresi Linear Sederhana

GET



FILE='D:\PSIKOLOGI\BISMILLAH SKRIPSI\data skripsi\Data Uji  
Beda.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Total\_Y

/METHOD=ENTER Total\_X

/SCATTERPLOT=(Total\_Y ,\*ZPRED).

#### 7) Kategorisasi

FREQUENCIES VARIABLES=KepuasanKerja

/ORDER=ANALYSIS.

RECODE Total\_Y (61 thru Highest=1) (39.6 thru 60.9=2) (Lowest thru  
39.5=3) INTO WLB.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=WLB

/ORDER=ANALYSIS.



**LAMPIRAN 11.**  
**HASIL KATEGORISASI**

## Hasil Kategorisasi

### Statistics

Kepuasan Kerja

N	Valid	122
	Missing	0

### kepuasan\_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	22	18.0	18.0	18.0
	sedang	79	64.8	64.8	82.8
	tinggi	21	17.2	17.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

### Kategorisasi Data Kepuasan Kerja

Tinggi :  $(\mu + 1 \sigma) \leq X$

Tinggi :  $(123.4 + 1*19.7) \leq X$

Tinggi :  $143.1 \leq X$

Sedang :  $(\mu - 1 \sigma) \leq X < (\mu + 1 \sigma)$

Sedang :  $(123.4 - 1*19.7) \leq X < (123.4 + 1*19.7)$

Sedang :  $103.7 \leq X < 143.1$

Rendah :  $X < (\mu - 1 \sigma)$

Rendah :  $X < (123.4 - 1*19.7)$

Rendah :  $X < 103.7$

### Statistics

WLB

N	Valid	122
	Missing	0

		WLB			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	tinggi	24	19.7	19.7	19.7
	sedang	79	64.8	64.8	84.4
	rendah	19	15.6	15.6	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

### Kategorisasi Data Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan

Tinggi :  $(\mu + 1 \sigma) \leq X$

Tinggi :  $(50.3 + 1*10.7) \leq X$

Tinggi :  $61 \leq X$

Sedang :  $(\mu - 1 \sigma) \leq X < (\mu + 1 \sigma)$

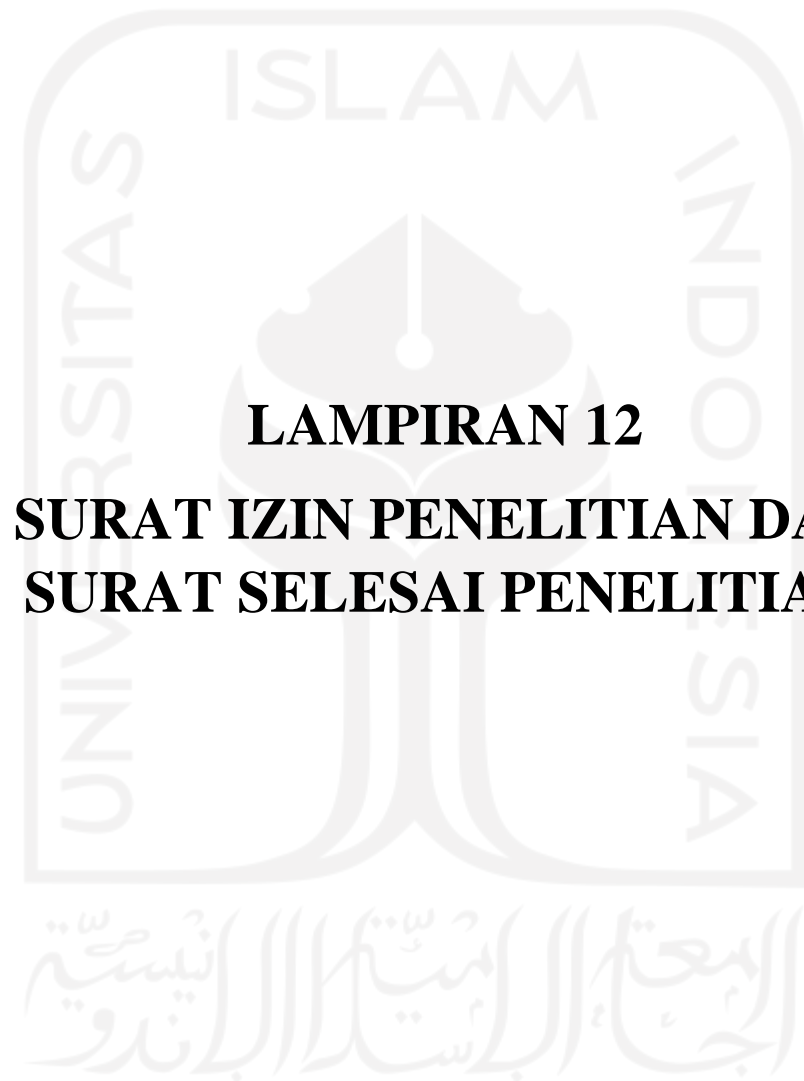
Sedang :  $(50.3 - 1*10.7) \leq X < (50.3 + 1*10.7)$

Sedang :  $39.6 \leq X < 61$

Rendah :  $X < (\mu - 1 \sigma)$

Rendah :  $X < (50.3 - 1*10.7)$

Rendah :  $X < 39.6$



**LAMPIRAN 12**  
**SURAT IZIN PENELITIAN DAN**  
**SURAT SELESAI PENELITIAN**



FAKULTAS  
PSIKOLOGI &  
ILMU SOSIAL BUDAYA

Gedung Dr. Soekman Wijayaningrjo  
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia  
J. Kalurahan Km. 14,5 Yogyakarta 55584  
T. 102741 898444 ext. 2106, 2114  
F. 102741 898444 ext. 2106  
E. fpsi@uii.ac.id  
W. fpsi.uii.ac.id

Tanggal : 28 Juli 2021  
Nomor : 1833/Dek/70/DURT/VII/2021  
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data Skripsi

Kepada :

Yth. Direktur PT. Tradha Group

Di tempat.

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dalam rangka mengantarkan mahasiswa untuk menjadi sarjana, maka setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Amelia Puspita Sari  
Nomor Induk Mahasiswa : 17320152  
Program Studi : Psikologi  
Pembimbing Skripsi : Dr.rer.nat Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog  
Judul Skripsi :

**"Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan."**

Semikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia

ENI



Dr. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., MA., Psikolog



## PT. TRADHA

\* KONTRAKTOR \* PERCETAKAN OFFSET \* PERDAGANGAN UMUM  
 \* SUPPLIER \* REAL ESTATE  
 Jl. Yos Sudarso No. 523 Telp. (0287) 472267 - GOMBONG  
 KEBUMEN



### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

42/SK.P/TRD/08/2021

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Poniran  
 Jabatan : Direktur Utama PT Putra Ramadhan (TRADHA)  
 Alamat : Blekatuk Rt 001/Rw 006 Desa Purbowangi, Kec.Buayan,  
 Kab. Kebumen

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Amelia Puspita Sari  
 N.I.M : 17320152  
 Program Studi : Psikologi  
 Fakultas : Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya  
 Universitas : Universitas Islam Indonesia  
 Alamat : Jl. Kresna Gentan No. B2, Rt02/ Rw13 Dentan, Sinduharjo,  
 Kec. Ngaklik Kab. Sleman, DIY 55581

Benar telah selesai melakukan penelitian di PT. Putra Ramadhan yang berlokasi di Jl. Stasiun No.13 Wonokriyo, Kec. Gombong, Kab. Kebumen selama 8 (delapan) hari terhitung mulai tanggal 29 bulan Juli tahun 2021 sampai tanggal 5 bulan Agustus tahun 2021 dengan judul penelitian : **"WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan semestinya.

Gombong, 07 Agustus 2021

Direktur Utama,  
  
 TRADHA  
 Poniran<sup>NS</sup>