

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. LATEXINDO  
TOBA PERKASA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan area

OLEH :  
ELISABETH TAMPUBOLON

17.860.0359



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/9/22

Access From (repository.uma.ac.id)20/9/22

## HALAMAN PENGESAHAN

### SKRIPSI

#### HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. LATEXINDO TOBA PERKASA BINJAI

Dipersiapkan dan disusun oleh

Elisabeth Tampubolon

178600359

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 11 Juli 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua

Sekretaris

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd., M.Psi)

(Cut Sarah, M.Psi., Psikolog)

Pembimbing

Penguji Tamu

(Merri Hafni, S.Psi, M.Si., Psikolog)

(Babby Hasmayni, S.Psi., M.Si)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal, 11 Juli 2022

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanuddin, Ph. D)

**HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elisabeth Tampubolon  
NPM : 178600359  
Tahun Terdaftar : 2022  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

Saya menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur- unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya peneliti lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka peneliti bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 11 Juli 2022



.Elisabeth Tampubolon

17.860.0359

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elisabeth Tampubolon  
NPM : 178600359  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 11 Juli 2022

Yang Menyatakan

  
Elisabeth Tampubolon

iii

iii

## MOTTO

“Jangan khawatir. Tuhan selalu tepat waktu.

Percayalah pada-Nya”



## PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih karunianya yang memberikan kelancaran dan kemudahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. peneliti juga berterimakasih kepada diri peneliti sendiri karena sudah berusaha keras melawan rasa malas yang sering sekali hadir pada saat mengerjakan skripsi.

Karya Skripsi ini dipersembahkan kepada orang tua :

Bapak : Bogsa Tampubolon

Mama : Linda Siahaan

Terimakasih atas semua cinta dan doa yang selalu mama dan bapak berikan kepada saya. Skripsi ini adalah persembahan kecil untuk dua orang yang paling berharga dalam hidup tak lain adalah kedua orang tua saya. Kehidupan ini menjadi begitu mudah ketika saya memiliki orang tua yang selalu sabar dan tabah dalam memahami diri saya .Terimakasih telah menjadi orang tua yang kuat menjadi orang tua yang paling sabar pernah kutemui.

## KATA PENGANTAR

Segala Puji syukur saya ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area karya tulis ilmiah ini berjudul : **"Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan kepuasan kerja pada Karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai "**

Dalam penyelesaian skripsi ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintahan.

Medan, 11 Juli 2022



Elisabeth Tampubolon

17.860.0359

## UCAPAN TERIMA KASIH

Segala Puji syukur saya ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area karya tulis ilmiah ini berjudul: **"Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan kepuasan kerja pada Karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai "**

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini ,peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang memberikan kekuatan bagi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. H. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Universitas Medan Area.

5. Ibu Merri Hafni ,S.Psi, M.Si,Psikolog selaku dosen pembimbing peneliti, terima kasih atas ilmu yang bermanfaat yang ibu berikan ,kesabaran yang selalu ibu tunjukkan,selalu membimbing dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dan juga permohonan maaf peneliti telah merepotkan ibu selama peneliti menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
7. Ibu Cut Sarah, M.Psi , Psikolog selaku sekretaris yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
8. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd . M.Psi selaku ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau saya.
9. Seluruh dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan *performance* terbaik dalam membantu mahasiswa untuk urusan administrasi di Fakultas Psikologi Medan Area.
10. Yang teristimewa dan yang tercinta kepada bapak saya B.Tampubolon dan mamak saya L.Siahaan yang telah mendoakan saya agar dipermudahkannya segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesaikannya skripsi

viii

ini.

11. Kak iles yang telah memberikan dukungan serta meluangkan waktu di sela-sela sibuknya bekerja untuk mendengarkan curahan hati peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Kepada adekku Ita , serta temanku Puput , Erika dan nisa yang selalu memberikan motivasi dan semangat untuk segera lulus.
13. Teman seperjuangan di kampus wanita-wanita imut Lily ,Nesya,Yolandita dan Fahira yang setia menjadi tempat curahan hati peneliti dalam proses studi di kampus maupun proses pengerjaan skripsi.
14. Para teman-teman seperjuangan kelas A4 stambuk 2017 yang tak bisa disebutkan namanya satu persatu, telah memberikan motivasi dan semangat dari awal perkuliahan sampai selesai studi.
15. Bapak Wahyu Fitriyanto W, S.P selaku Manager HRD di PT.latexindo Toba Perkasa Binjai yang turut mengizinkan serta membantu peneliti dalam proses pengambilan data untuk skripsi.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran sifatnya mendidik dan membangun, senantiasa peneliti terima. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini

bermanfaat untuk semuanya khususnya peneliti.

Medan,11 Juli 2022



Elisabeth Tampubolon

17.860.0359



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ivi</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>1</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>2</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>3</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	3
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis.....	10

2. Manfaat Praktis.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Kepuasan kerja.....	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	17
4. Ciri -ciri Kepuasan Kerja.....	19
B. Work Life Balance.....	21
1. Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	21
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	23
3. Aspek <i>Work Life Balance</i> .....	26
4. Manfaat <i>Work Life Balance</i> .....	31
C. Hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dengan Kepuasan Kerja.....	33
D. Kerangka Konseptual.....	37
E. Hipotesis Penelitian.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
A. Tipe Penelitian.....	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
1. Kepuasan Kerja.....	39
D. Subjek Penelitian.....	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	40

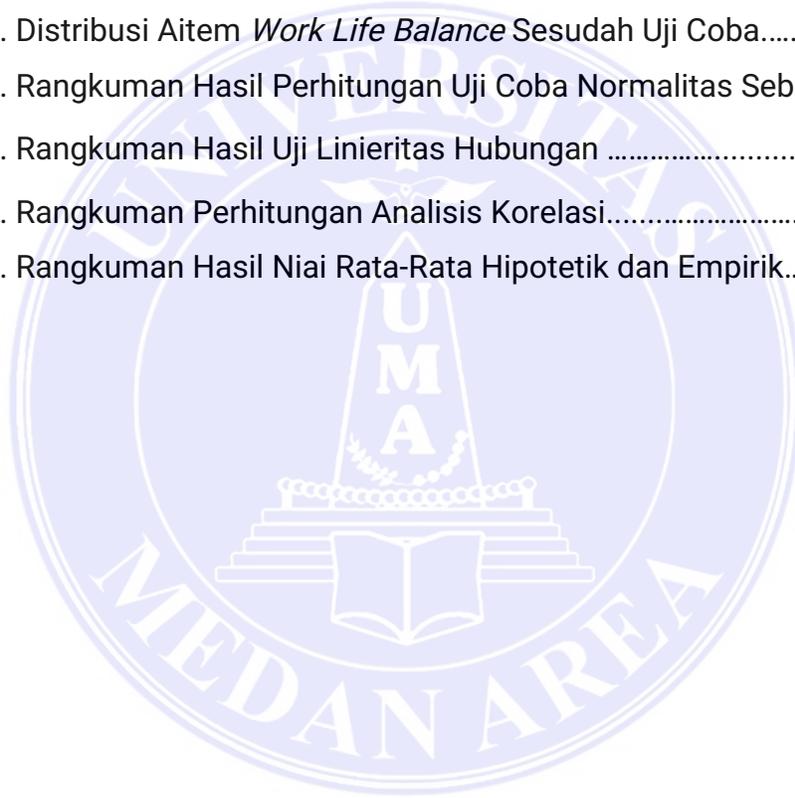
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
1. Skala Kepuasan Kerja.....	41
2. Skala <i>Work Life Balance</i> .....	41
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
1. Validitas Alat ukur.....	42
2. Reliabilitas Alat Ukur.....	43
G. Teknik Analisis Data.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Orientasi Kanchah.....	45
B. Persiapan Penelitian.....	46
1. Persiapan Administrasi.....	46
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	47
C. Pelaksanaan Penelitian.....	50
D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	51
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja.....	51
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Work Life Balance</i> .....	52
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	53
1. Uji Asumsi.....	54
2. Hasil Perhitungan Korelasi r Pearson.....	56
F. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	58
1. Mean Hipotetik.....	58
2. Mean Empirik.....	58

3. Kriteria.....	58
G. Pembahasan.....	61
<b>BAB VKESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>67</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Aitem Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba.....	51
Tabel 2. Distribusi Aitem <i>Work Life Balance</i> Sebelum Uji Coba .....	53
Tabel 3. Distribusi Aitem Kepuasan Kerja Sesudah Uji Coba.....	55
Tabel 4. Distribusi Aitem <i>Work Life Balance</i> Sesudah Uji Coba.....	56
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Coba Normalitas Sebaran.....	58
Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Hubungan .....	59
Tabel 7. Rangkuman Perhitungan Analisis Korelasi.....	60
Tabel 8. Rangkuman Hasil Niai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	63



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Data Tryout.....	74
Lampiran B Data Penelitian.....	75
Lampiran C Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Skala.....	85
Lampiran D Uji Normalitas.....	92
Lampiran E Uji Linearitas.....	93
Lampiran F Uji Hipotesis.....	97
Lampiran G Skala Penelitian.....	99
Lampiran H Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	107



## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. LATEXINDO TOBA PERKASA BINJAI

Oleh:

Elisabeth Tampubolon

NPM: 178600359

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai berjumlah 845 orang, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala *work life balance* dan skala kepuasan kerja yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan teknik *Korelasi Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi  $p= 0,000 < 0,05$ , artinya ada hubungan positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai, dengan koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,473 atau 47,3%. Dengan kata lain, hipotesis diterima. kepuasan kerja tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik = 74,21 > mean hipotetik= 75 dimana selisih nya lebih dari bilang SD= 22,198), dan untuk *work life balance* tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik= 96,83 > mean hipotetik= 105 dimana selisih nya lebih dari bilangan SD= 20,797).

**Kata Kunci:** *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

### CORRELATION BETWEEN WORK LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION IN EMPLOYEES PT. LATEXINDO TOBA PERKASA BINJAI

By:

Elisabeth Tampubolon

NPM: 178600359

This study aims to describe the correlation between work-life balance and employee job satisfaction in PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. The population of this study was employees of PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai, amounting to 845 people, and the sample in this study amounted to 120 people, the sampling technique used was purposive sampling. This research method uses quantitative methods. Data collection uses a work-life balance scale and a job satisfaction scale, measured using a Likert scale. The data analysis technique uses the Product Moment Correlation technique. The results showed a significant correlation value of  $p = 0.000 < 0.05$ , meaning that there was a positive relationship between work life balance and job satisfaction for employees of PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai, with a determinant coefficient ( $r^2$ ) of 0.473 or 47.3%. It means the hypothesis is accepted. Job satisfaction is classified as moderate leading to low (empirical mean = 74.21 > hypothetical mean = 75 where the difference is more than SD = 22.198), and for work life balance is classified as moderate leading to low (empirical mean = 96.83 > hypothetical mean = 105 where the difference is more than SD = 20,797).

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Menurut Bukit, Malusa, Rahmat (2017) Dunia organisasi di Indonesia yang berkembang semakin pesat, banyak menarik perhatian para ahli dari berbagai bidang untuk turut serta dalam perkembangan tersebut termasuk di dalamnya psikologi industri dan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata - mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana karyawan yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja.

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan Hasibuan ( dalam Akbar, 2018).

Manusia selalu berperan aktif dan memiliki peranan penting disetiap kegiatan organisasi yang dilakukan, namun disatu sisi tiap-tiap individu memiliki tujuannya masing-masing dalam memenuhi kebutuhannya, karena manusia pada akhirnya akan menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan demi mencapai kebutuhan-kebutuhan mereka. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan kebutuhan karyawannya supaya kebutuhan setiap karyawan terpenuhi dan mendapatkan kepuasan kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya, tetapi juga lebih lanjut menyatakan bahwa penilaian itu berdasarkan evaluasi dari karakteristik pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya di Indonesia dan

beberapa negara lain,kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Kepuasan kerja penting dimiliki oleh karyawan di berbagai jenis industri, termasuk pada industri yang bergerak di bidang produksi sarung tangan berbahan lateks salah satunya adalah PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

PT. LatexindoToba Perkasa Binjai berdiri sejak tahun 1988 dan terletak di di Jl. Raya Binjai KM. 11 No. 55, Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara, Indonesia. PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai yang dilakukan 232 karyawan divisi stripping terdiri dari 194 karyawan harian dan 38 karyawan tetap dan diperoleh hasil bahwa mampu memproduksi 135 juta pasang sarung tangan setiap bulannya. Adapun alasan peneliti memilih divisi stripping sebagai subjek karena, peneliti melihat bahwa para karyawan yang berusia 31-50 tahun dengan masa kerja minimal 4 tahun mengalami ketidakpuasan kerja.

Hal tersebut bertolak belakang dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Hafid, 2017) bahwa karyawan berusia tua merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan berusia muda sependapat dengan Gilmer(dalam Sujati, 2018) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja timbul saat karyawan berusia antara 20 sampai 30 tahun.karyawan dibawah umur 20 tahun lebih menekankan teman sekerja, jam kerja, gaji, supervisi dan kondisi kerja. Pendapat lain Menurut Wijono

(dalam Listiari & Shafira, 2017)) semakin lama karyawan berada dalam suatu perusahaan, diasumsikan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Beberapa fenomena yang terjadi dilapangan peneliti menemukan bahwa masih banyak karyawan sering datang terlambat. Pihak perusahaan menetapkan jam masuk bagian produksi adalah pukul 07.00 wib dengan dispensasi waktu terlambat 15 menit, tetapi dilihat dari jadwal keterlambatan karyawan ternyata masih banyak terlambat bahkan lebih dari 30 menit dengan memberi berbagai alasan seperti ketiduran, ban bocor, terjebak banjir dan lain sebagainya.

Karyawan juga sering mengeluh dikarenakan adanya lembur tiba-tiba dari pihak perusahaan untuk mengejar target produksi. Jika perusahaan belum merekrut karyawan baru maka karyawan dibagian stripping harus lembur agar target produksi terpenuhi. Karyawan yang biasanya bekerja hanya 8 jam harus lembur dari 9 jam sampai 12 jam dalam sehari, hal ini membuat karyawan kurang senang dalam melaksanakan pekerjaannya karena menambah jam kerja secara tiba-tiba yang membuat mereka kelelahan.

Karyawan juga kurang semangat dan tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan karena, selama bekerja mereka harus berdiri selama berjam-jam untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan juga hanya diberi waktu 30

menit untuk beristirahat atau makan siang ,sedangkan perjalanan ke kantin sudah memakan waktu sekitar 5 menit jadi,mereka selalu makan dengan terburu-buru.Selain itu,suara mesin pabrik yang sangat bising menyebabkan banyak diantara karyawan terganggu pendengarannya. Selain itu, saat bekerja sering terjadinya konflik antar karyawan dikarenakan ada hasil produksi yang tidak baik.

Hal ini diperkuat penelitian dengan melakukan komunikasi pribadi pada beberapa karyawan ,berikut kutipan wawancaranya :

*"Kurang semangat dek kerja karna ,kerja dibagian stripping ini capek kali.Taulah dek,kami kerja berjam-jam dengan posisi berdiri pas istirahat juga waktunya dikit kali untuk makan aja sebenarnya 30 menit itu kurang .karna,jalan ke kantin aja sekitar 5 menit belum cuci tangan sebelum makan belum ambil bekalnya,makannya sering kami makan itu buru-buru belum lagi berapa lama siap makan harus langsung kerja lagi.Kurang nyama juga dek,suara mesin pabrik dek,bising kali buat pendengaran kami terganggu selama kerja."(F.Y. Hasil wawancara 09 Oktober 2020).*

*"Ia dek sering gitu kami bagian stripping ini disuruh lembur tiba-tiba .Sejam sebelum pulang baru diinfokan ke kami bahwasannya kami harus lembur karna harus ngejar target produksi.Mereka sengaja ngabarannya tiba-tiba atau dihari itu juga karna mereka tau kalau kami tau bakalan lembur dihari esok pasti banyak kami nanti yang ga datang,karna capekkan kerja 9-12 jam dalam sehari itu buat badan kami lelah kali"(R.F.Hasil wawancara 20 Oktober 2020).*

Berdasarkan fenomena dan hasil wawancara yang dipaparkan diatas menyatakan bahwa karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai merasakan ketidakpuasan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing.Dilihat dari sikap mereka yang datang terlambat ,sering mengeluh

disaat bekerja sesuai dengan pendapat Herzberg (dalam Maharani & Soetjningsih, 2012) ciri karyawan yang kurang puas dalam bekerja, yaitu : Malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, sering mengeluh, menghindari tanggung jawab pekerjaan hingga meninggalkan pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja seorang karyawan tidak terlepas dari kenyamanan dan keseimbangan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari, istilah ini dikenal dengan *Work Life Balance*. *Work life balance* menjadi hal yang sangat penting ketika meningkatnya stres, persaingan, dan ketidaknyamanan terhadap suasana kehidupan kerja Agha, Azmi dan Irfan (dalam Yusnani & Prasetio, 2018). Hasil survey dari Jobstreet.com tahun 2014 (JobStreet, 2018) menunjukkan sebanyak 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang memiliki pengaruh paling besar ialah tidak memiliki *work-life balance*, sebanyak 85% koresponden mengaku tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam penelitian ini salah satu faktor yang akan diteliti dalam kaitannya dengan kepuasan kerja adalah *work life balance*.

Menurut Lockwood (dalam Asepta & Maruno, 2017) *work life balance* adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut

adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama. *Work life balance* dalam pandangan karyawan adalah dapat menjalankan dan mengelola kewajiban sebagai karyawan yaitu bekerja dan bertanggung jawab terhadap kehidupan dirinya serta keluarga. Pada umumnya jam kerja karyawan adalah 8 jam dalam sehari. Namun, dikarenakan banyaknya target yang ingin dicapai menyebabkan karyawan harus menggunakan jam lembur untuk menyelesaikannya.

Pekerja dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal akan tetapi perusahaan mengesampingkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang dilakukan untuk perusahaan seperti misalnya target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus kerja lembur yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadi jadi terganggu. Sering kali perusahaan memberikan tugas yang berlebihan mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa *work life balance* pada suatu perusahaan sangatlah penting. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawannya agar kepuasan kerja pada karyawan tetap terjaga.

Didalam *work life balance* terdapat individual behavior, dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik dan sumber energi bagi individu. Jika individu

dapat melakukan tanggungjawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan, maka individu akan merasakan kepuasan kerja karena individu dapat bekerja dengan baik di perusahaan tanpa terganggu dengan permasalahan pribadi atau keluarganya.

Adanya *work life balance* maka akan timbul kepuasan kerja karyawan, atau dapat dikatakan bahwa *work life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Sama halnya dengan peneliti terlebih dahulu yang dilakukan oleh Efendi (2014) yang menjelaskan bahwa karyawan akan merasa sangat puas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarganya jika dalam lingkungan pekerjaannya ada respon positif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wenno (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *work-life balance* dan kepuasan kerja, dimana variabel *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 44,77 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengetahui bahwa *Work Life Balance* mempunyai hubungan yang erat dengan Kepuasan Kerja terhadap perusahaan. Untuk menguji kebenaran hal ini perlu diadakannya penelitian secara empiris, oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai".

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah terdapat kepuasan kerja karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai yang rendah terkait dengan tugas dan kewajiban yang harus dikerjakan tepat waktu,dan apabila karyawan tidak mampu mengatasinya maka karyawan tersebut tidak akan merasakan kepuasan kerja.

Melihat yang sering terjadi adalah datang terlambat,jika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu,maka Kepuasan kerja karyawan akan menurun yang ditandai dengan seringnya datang terlambat,tidak bersemangat melakukan pekerjaan , tidak nyaman dengan lingkungan kerja, seringnya terjadi perselisihan antar karyawan .Dengan adanya hubungan tersebut peneliti ingin melihat lebih lanjut " Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai"

## C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah "Hubungan *worklife balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai".

## D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada

Hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

## E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya "Hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai".

## F. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pemahaman tentang hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja dan menambah wawasan dan pengetahuan serta referensi ilmu psikologi, seperti psikologi industri dan organisasi.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan bahan masukan dan menambah wawasan berfikir bagi karyawan PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai dalam upaya memahami dan meninjau kembali bagaimana kepuasan kerja pada karyawan dengan melihat *Work Life Balance* yang dilakukan Karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kepuasan kerja

##### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Menurut Locke (dalam Wijaya, 2017) kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Locke (dalam Indrasari, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif dan merupakan hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan.

Menurut Hartline dan Ferrel (dalam Huseno, 2016) Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan karena pencapaian atau keberhasilan suatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (dalam Badriyah, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins & Judge(2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya ,tetapi juga lebih lanjut menyatakan bahwa penilaian itu berdasarkan evaluasi dari karakteristik pekerjaan.Menurut Mangkunegara (dalam Hafid, 2017) bahwa karyawan berusia tua merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan berusia muda.Menurut Gilmer(dalam Sujati,2018) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja timbul saat karyawan berusia antara 20 sampai awal 30 tahun. Karyawan dibawah umur 20 tahun lebih menekankan teman sekerja, jam kerja, gaji, supervisi dan kondisi kerja. Menurut Wijono (dalam Listiari & Shafira, 2017) semakin lama karyawan berada dalam suatu perusahaan, diasumsikan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang bersifat relatif yang terdapat pada diri individu yang telah memiliki pekerjaan atau pengalaman kerja. Biasanya perasaan tersebut lebih memunculkan emosional yang bersifat positif dan menyenangkan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Govender (dalam Tsounis & Vlachvei, 2016) kepuasan kerja

memiliki beberapa faktor yaitu:

- a. Sifat pekerjaan itu sendiri; Mengacu pada bagaimana pekerjaan menciptakan tugas yang menarik pada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab.
- b. Kompensasi dan Penghargaan kondisi fisik kerja; Salah satu faktor terbesar dari kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan. Seorang karyawan dengan gaji yang baik, insentif, bonus, perawatan kesehatan dan lain-lainnya akan lebih bahagia dan puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dengan fasilitas yang sama. Lingkungan tempat kerja yang sehat juga menambah nilai bagi seorang karyawan.
- c. Keamanan kerja; Sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita.
- d. Kepemimpinan; Dengan kepemimpinan yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara disiplin yang akhirnya akan mendinging kepuasan kerja.
- e. Peluang peningkatan karir; Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- f. Tunjangan; Para karyawan menginginkan sistem upah dan

kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

- g. Hubungan dengan rekan kerja; Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
- h. Hubungan dengan supervisor; Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat menakibatkan kemangkiran dan perputaran pegawai.
- i. Otonomi kerja; Sejauh mana pekerjaan menawarkan kebebasan yang cukup besar, membuktikan kebebasan pilihan kepada individu dalam penjadwalan pekerjaan dan juga mendefinisikan maksud dari tugas yang ingin dicapai.
- j. Keseimbangan kehidupan kerja/ *Work life balance*; Setiap individu ingin memiliki tempat kerja yang baik serta pekerjaan yang dapat

memungkinkan mereka menyisakan waktu yang cukup bersama keluarga dan teman. Kepuasan kerja bagi karyawan sering kali juga disebabkan oleh kebijakan keseimbangan hidup dan kerja (*work life balance*) yang baik, yang memastikan bahwa karyawan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga di samping melakukan pekerjaannya. Dengan keseimbangan hidup dan kerja yang baik, kualitas hidup karyawan dapat ditingkatkan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

- k. Budaya organisasi; Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut
- l. Faktor Pegawai ; yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- m. Pengakuan dan Tujuan; Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang

dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.

Menurut Mello (dalam Setiorini, 2020) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu:

- a. Komunikasi dengan Manajemen; Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja
- b. *Work-Life Balance*; Dibutuhkan karena beberapa alasan, yaitu terciptanya organisasi global juga berarti bahwa dunia tidak pernah beristirahat, teknologi komunikasi memungkinkan orang bekerja di mana saja yang mengaburkan batas antara rumah dengan kantor (pekerjaan), dan semakin banyak pasangan suami-istri yang sama-sama bekerja membuat pemenuhan komitmen terhadap keluarga menjadi lebih menantang.
- c. Hubungan dengan atasan; Hubungan dengan atasan di Indonesia sering kali menjadi rumit karena menunjukkan ketidaksetaraan posisi diantara keduanya. Hubungan juga dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing pihak, serta kondisi pada saat tertentu. Karenanya, hubungan yang baik dengan atasan tidak

dapat dilihat dalam jangka waktu singkat.

- d. Faktor Individual ; meliputi umur,kesehatan,watak,dan harapan.
- e. Pengembangan karir; Karier adalah posisi pekerjaan yang dipegang seseorang selama bertahun-tahun. Karena karier merupakan bagian dalam pengembangan diri manusia di dalam pekerjaannya, maka setiap organisasi perlu melakukan manajemen dan perencanaan karier. Dalam manajemen karier diperlukan pengembangan karier, yaitu serangkaian kegiatan seumur hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pembangunan, kesuksesan, dan pemenuhan karier seseorang .
- f. Kompensasi; Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka. Kompensasi dapat berbentuk langsung maupun tidak langsung. Pembayaran finansial langsung adalah pembayaran dalam bentuk komisi upah dan bonus, sementara yang tidak langsung berbentuk manfaat finansial seperti asuransi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan itu sendiri, kompensasi dan penghargaan kondisi fisik kerja, keamanan kerja, kepemimpinan, peluang peningkatan karir, tunjangan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan supervisor, otonomi kerja, keseimbangan kehidupan kerja/ *work life*

*balance*, budaya organisasi, komunikasi dengan manajemen, kepastian kerja, pengakuan dan tujuan.

### 3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Promosi; yaitu kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Keamanan kerja; merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang.
- c. Gaji; adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.
- d. Perusahaan dan manajemen; manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Aspek ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e. Pengawasan; merupakan usaha untuk mengembangkan perilaku karyawan agar karyawan menjadi loyal dan mampu bekerja dengan optimal.

Menurut Spector (dalam Wenno,2018)Aspek-Aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji.
- b. Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan

kesempatan promosi.

- c. Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap perilaku pemimpin.
- d. Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan akan keuntungan atau tunjangan yang didapatkan.
- e. Penghargaan dari perusahaan (*contingen rewards*) yaitu kepuasan terhadap reward yang diberikan terhadap performa yang baik.
- f. Prosedur kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan terhadap peraturan-peraturan dan prosedur perusahaan.
- g. Rekan kerja (*cowokers*) yaitu kepuasan terhadap rekan kerja.
- h. Sifat pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan.
- i. Komunikasi (*communication*) yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin didalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek yang mendukung kepuasan kerja terdiri dari Gaji, Promosi, Supervisi, Tunjangan, Penghargaan dari perusahaan, Prosedur kerja, Rekan kerja, Sifat pekerjaan, dan Komunikasi.

#### 4. Ciri-Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (dalam Hurriyati, 2018) ciri perilaku pekerja yang

memiliki kepuasan kerja adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang lebih tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Menurut Chaerudin,A.,Rani, I.H.,&Alcia,V.(2020) karyawan yang merasa puas dalam bekerja, yaitu mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Selalu datang tepat waktu, artinya pegawai tersebut menghargai pekerjaannya dan bertanggung jawab atas tugas.
- b. Senang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu pekerja dalam bekerja berusaha menyukai pekerjaan yang dikerjakannya.
- c. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yaitu selalu dapat menerima pekerjaan yang baru dan sulit dengan lapang dada.
- d. Selalu semangat dalam bekerja yaitu pegawai dalam bekerja mempunyai suatu energi yang penuh dalam bekerja.
- e. Betah berada di tempat kerja yaitu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.
- f. Mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan

atasannya.

- g. Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya misalnya seorang guru sejarah selalu belajar dan mengikuti perkembangan sejarah yang terjadi.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun(dalam Badriyah, 2018)antara lain:

- a. Memperhatikan kualitas kerjanya; efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- b. Lebih mempunyai komitmen organisasi; suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan hasratnya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
- c. Lebih produktif: adanya keseimbangan dalam berbagai hal dan urusan di hidup, mulai dari urusan pekerjaan hingga pribadi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja adalah selalu datang tepat waktu, senang dalam melaksanakan pekerjaannya,tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan,selalu semangat dalam bekerja,betah berada di tempat kerja

,mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya,selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya .

## **B. *Work Life Balance***

### **1. Pengertian *Work Life Balance***

Secara historis, istilah *work life balance* umumnya dianggap sebagai tidak adanya konflik antara pekerjaan dengan keluarga. Menurut Clark (dalam Abdillah ,dkk 2020)mendefinisikan sebagai sejauh mana individu terlibat secara setara dan sama-sama puas dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga. Hal ini sejalan dengan pendapat Greenhaus (dalam Chenji & Satyanarayana, 2019)*Work life balance* sebagai" sejauh mana seorang individu sama-sama terlibat dan sama-sama puas dengannya peran kerja dan peran keluarga" dan sependapat dengan Pandey (dalam Swarnlatha & Rajalakshmi, 2017)mendefinisikan *Work-Life Balance* adalah keadaan keseimbangan di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang sama.

Menurut pretti, dkk (dalam Adhiatma & Christianto, 2019)*Work life balance* adalah cara bekerja dengan tidak mengabaikan semua aspek kehidupan kerja, keluarga, spritual dan sosial. *Work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan prioritas yang tepat antara "pekerjaan" (karier dan ambisi) pada satu sisi dan "kehidupan" (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spritual) disisi lain. Hal ini sejalan dengan

pendapat Frame, dkk (dalam Adhiatma & Christianto, 2019) yang mengatakan bahwa *work life balance* adalah karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain, seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Menurut Clark (dalam Chenji & Satyanarayana, 2019) *work life balance* didefinisikan sebagai "kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah dengan minimal konflik peran" Hal ini sejalan dengan pendapat Greenbatt (dalam Chenji & Satyanarayana, 2019) *Work life balance* didefinisikan sebagai "tidak adanya tingkat konflik yang tidak dapat diterima tuntutan pekerjaan dan non-pekerjaan

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dengan kemampuan menyeimbangkan tuntutan tersebut karyawan akan tetap menjaga keharmonisan antara tugas dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Poulouse dan Sudarsan (dalam Saifullah, 2020) Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*, diantaranya:

### 1) Faktor individual

- a. Kepribadian; kepribadian adalah kumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain.
  - b. *Psychological well-being*; mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme.
  - c. Kecerdasan emosi; kecerdasan emosi adalah kemampuan adaptasi seseorang dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain.
- 2) Faktor organisasi
- a. Pekerjaan; susunan pekerjaan yang fleksibel dapat membantu karyawan untuk mencapai kehidupan kerja dan non-kerja yang berjalan beriringan.
  - b. *Work-life policies*; kebijakan dan program-program perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai *work-life balance*. Kebijakan-kebijakan yang dimaksud adalah fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas pengasuh anak.

- c. Dukungan; dukungan dari atasan, organisasi, dan rekan kerja berhubungan positif dengan *work-life balance*. Semakin tinggi dukungan yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula *work-life balance* karyawan tersebut.
  - d. Stress kerja; stress kerja dapat di definisikan sebagai persepsi individu terhadap pekerjaan yang di anggapnya sebagai ancaman serta ketidaknyamanan individu di lingkungan kerjanya.
  - e. Teknologi; teknologi dapat menyebabkan tercapainya *work-life balance* maupun tidak tercapainya *work-life balance*. Teknologi memfasilitasi kemudahan akses terhadap pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja kapan saja dan dimana saja. Hal ini dapat berdampak positif maupun negatif terhadap tercapainya *work-life balance*.
  - f. Peran; konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya *work-life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work-life balance*.
- 3) Faktor lingkungan sosial
- a. Anak; jumlah anak dan tanggung jawab akan pengasuhan anak berhubungan dengan *work-life balance*. Jumlah anak yang lebih banyak memicu timbulnya stress dan terjadinya

konflik antara kehidupan rumah tangga dan karier.

- b. Dukungan keluarga; dukungan keluarga berhubungan dengan *work-life balance*. Dukungan emosional dan instrumental yang diterima seseorang dari keluarga dapat membantu tercapainya *work-life balance*. Pekerjaan pasangan, pertengkar dalam rumah tangga, serta ekspektasi akan perhatian dan penerimaan juga berhubungan dengan *work-life balance*.

#### 4) Faktor-faktor lainnya

Faktor-faktor lain seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, status parental, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga juga mempengaruhi *work-life balance*.

Faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance* menurut Cain (dalam Idulfilastri, 2018) dikategorikan menjadi:

1. Faktor individual; merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.
2. Faktor psikologi; bagaimana individu bereaksi terhadap suatu situasi, bagaimana individu menangani sebuah situasi,

bagaimana mengelola tekanan pekerjaan serta manajemen emosi.

3. Faktor organisasi; sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi *work-life balance* individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, *job stress, role conflict, role ambiguity, role overload*, dan teknologi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor *work life balance* terdiri dari faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial dan fakto-faktor lainnya .

### 3. Aspek *Work Life Balance*

Menurut Fisher,Bulger,Smith (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 Aspek , yaitu:

- 1) WIPL (*Work Interference with Personal Life*; aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya.Misalkan saat individu bekerja ,karena pekerjaannya itu sehingga dia tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya.Dalam aspek ini terdapat beberapa indikator, yaitu :
  - a. Jumlah jam kerja; seberapa lama yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja.

- b. Waktu bersama keluarga; waktu untuk individu berkumpul dengan keluarganya, individu cenderung lebih banyak menghabiskan banyak waktunya di tempat kerja.
  - c. Waktu untuk kehidupan pribadi; waktu untuk individu menghabiskan waktu untuk kehidupan pribadi seperti hobi dan berkumpul dengan temannya.
- 2) PLIW (*Personal Life Interference with Work*); aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan individu. Misalnya, ketika individu sedang menghadapi permasalahan dalam kehidupannya, sehingga mengganggu fokus dan kinerja individu di tempat kerja. Dalam aspek ini terdapat beberapa indikator, yaitu:
- a. Pengambilan keputusan; indikator ini ingin menjelaskan apakah kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pengambilan keputusan individu di kantor.
  - b. Tanggung jawab terhadap keluarga; konflik yang terjadi ketika tanggung jawab dalam keluarga apakah dapat mengganggu aktivitas pekerjaannya.
  - c. Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas; ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas memberikan individu

kesempatan untuk lebih banyak waktu luang kehidupan pribadi atau keluarga.

d. Beban kerja; pekerjaan atau *job desk* yang diberikan oleh perusahaan memberikan beban kerja terhadap individu.

3) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*); aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan dan aktivitas pribadi individu dapat memberikan peningkatan performa individu dalam bekerja. Misalnya, ketika individu sedang merasakan perasaan senang dan bahagia dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan, maka hal ini dapat mempengaruhi suasana hati individu pada saat bekerja sehingga akan dapat menaikkan performa individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam aspek ini terdapat beberapa indikator, yaitu:

a. Suasana lingkungan kerja; keadaan dan suasana lingkungan kerja yang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja.

b. Hubungan dengan atasan / rekan kerja; kondisi hubungan individu dengan atasan atau rekan kerja yang dapat mendukung individu dalam mencapai performanya.

c. Kehidupan sosial diluar pekerjaan; pergaulan yang dimiliki

individu apakah bisa membuat individu mampu meningkatkan performanya dikantor.

- 4) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*); aspek ini mengacu padasejauh mana pekerjaan yang dikerjakan individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya apa yang telah didapatkan berupa ilmu pengetahuan dan keterampilan saat di tempat kerja,memungkinkan individu untuk mempraktikkan dan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan tersebut dikehidupan sehari-hari individu.Dalam aspek ini indikatornya ,yaitu :

- a. Mangimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi; individu dapat dikatakan memiliki *work life balance* ketika individu telah mencapai kepuasan dan keseimbangan anatra keterlibatan psikologis dan pembagian waktu ,meskipun penilaian dan persepsi mengenai *work life balance* antara satu individu dengan individu lain sangat bervariasi.Sebaliknya,individu dikatakan tidak memiliki *work life balance* ketika individu mengalami ketidakpuasan serta tidak adanya keseimbangan dalam keterlibatan psikologis dan pembagian waktu dari keduanya.Dari sini dapat

disimpulkan jika kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dialami ketika individu mencapai tingkat yang diinginkan dari apa yang ia dipikirkan mengenai *work life balance*.

Hal ini sejalan dengan pendapat McDonald (dalam Rondonuwu,dkk 2018) adalah sebagai berikut:

- a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu); Merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu professional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.
- b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan); Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal

diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

- c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan); Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Aspek *work life balance* terdiri dari: WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

#### 4. Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Lewison (dalam Ganapathi, 2016) menyebutkan beberapa keuntungan dengan diadakannya program *work life balance* antara lain:

- a. Mengurangi absensi; biasanya penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stres pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel.
- b. Mengurangi turnover; pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- c. Peningkatan produktivitas; meminimalisir tingkat stres kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- d. Biaya lembur berkurang; penjadwalan jam kerja yang fleksibel berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbandung lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- e. Retensi klien; pengaturan jam kerja yang fleksibel membuat karyawan memberikan nilai lebih kepada klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, hal ini membantu mempertahankan klien karena kepuasan dari klien tersebut meningkat.

Menurut Kaiser,dkk (dalam Hapsari & Hamzah, 2021)terdapat beberapa manfaat *work-life balance* ,yaitu :

Bagi Karyawan :

- 1) *Physical and Psychological Health Outcomes* yaitu *work-life balance* memberikan pengaruh akan dampak lama kerja dan intensitas kerja yang berkaitan dengan kesehatan individu.Mengurangi keluhan fisik dan psikologis seperti penyakit, kelelahan, depresi, dan sedikitnya kasus alkohol dan obat obatan.
- 2) Kepuasan khusus domain, Kualitas peran & Kepuasan keseluruhan dimana kesuksesan kehidupan dilihat dari pekerjaan, kualitas hidup yang tinggi, kehidupan perkawinan, dan keluarga.Karyawan yang memiliki waktu ekstrim atau profesional dalam bidangnya yang mengurangi waktu jam kerja atau mengambil cuti lebih, saya akan merasakan kepuasan tersendiri dalam pekerjaan dan memiliki kualitas hidup yang tinggi dan karyawan yang menghabiskan banyak waktu dengan keluarga daripada pekerjaan akan mengalami kualitas hidup yang lebih tinggi dari pada karyawan yang hanya memperhatikan tentang pekerjaannya saja.
- 3) Mengurangi Stres yaitu persepsi konflik *work-life balance* selalu saja tergantung dengan tingkat stres seseorang. Bagi Perusahaan :
  - 1) Mengurangi adanya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan.

- 2) Meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan: adanya komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- 3) Mempertahankan retensi pelanggan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki manfaat, yaitu: mengurangi absensi, mengurangi turnover, peningkatan produktivitas, biaya lembur berkurang, retensi klien.

### C. Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja,

Kepuasan kerja seseorang dalam suatu perusahaan sangat berbeda. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda pula atau situasi dan kondisi dalam perusahaan yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan karena pencapaian atau keberhasilan suatu pekerjaan menurut Hartline dan Ferrel (dalam Huseno, 2016) sedangkan menurut Handoko (dalam Badriyah, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Hasil survey dari Jobstreet.com tahun 2014 (JobStreet, 2018) menunjukkan sebanyak 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang memiliki

pengaruh paling besar ialah tidak memiliki *work-life balance*, sebanyak 85% koresponden mengaku tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki kepuasan kerja adalah *work life balance*. Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya ketika telah tercipta keseimbangan kehidupan / *work life balance*. Karyawan dengan *work life balance* yang tinggi akan mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Sedangkan, karyawan *work life balance* yang rendah cenderung tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan *work life balance*.

Seorang individu yang memiliki kepuasan kerja akan memunculkan emosi positif dan menyenangkan dengan memiliki ciri-ciri selalu datang tepat waktu, senang dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan, selalu semangat dalam bekerja, betah berada di tempat kerja, mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya, selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *Work life balance* yang berbeda dapat mencerminkan kepuasan kerja yang berbeda pula saat bekerja pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wenno

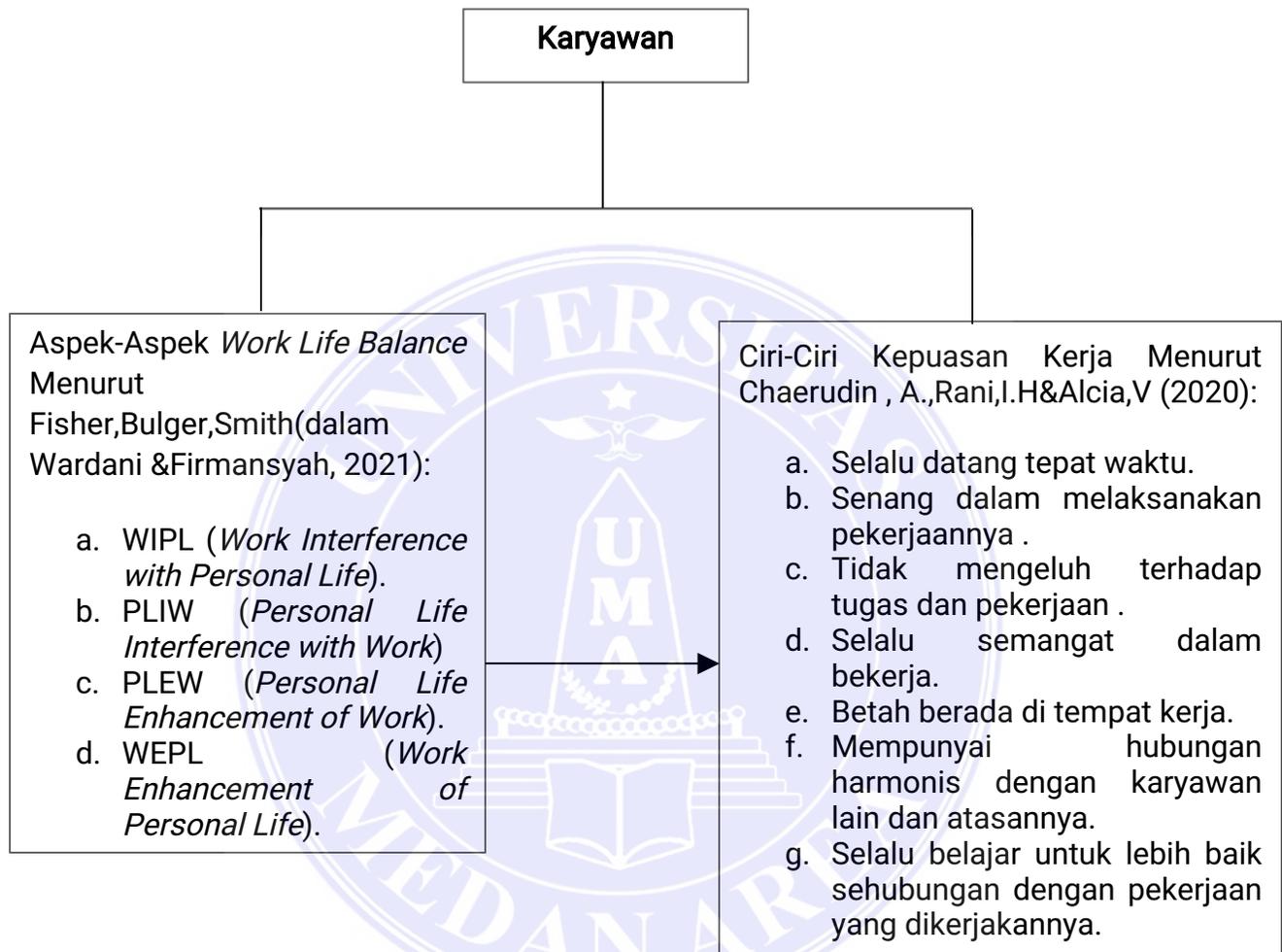
(2018) Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasi Product Moment dari Carl Pearson. Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan tetap yang sudah menikah di PT PLN Area Ambon sebanyak 81 orang dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Dari analisa korelasi product moment diperoleh hasil korelasi positif dan signifikan. Hasil analisis statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon.

Begitu juga dengan penelitian Shabrina & R (2019) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan dengan sampel 61 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling. Alat ukur pada penelitian adalah Skala Kepuasan Kerja (40 aitem,  $\alpha = .951$ ), Skala *Work Life Balance* (31 aitem,  $\alpha = .918$ ). Analisis menggunakan regresi sederhana yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja ( $r = .564; p = .000$ ) ( $p < .05$ ). Semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. *Work life balance* memberikan sumbangan positif sebesar 31,9% pada kepuasan kerja,

sedangkan 68,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Adapun perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya adalah karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang masa kerjanya minimal 4 tahun sesuai dengan pendapat Wijono (dalam Listiari & Shafira, 2017) semakin lama karyawan berada dalam suatu perusahaan, diasumsikan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaanya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, dalam penelitian ini sampel yang diikuti sertakan berusia 31-50 tahun sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Hafid, 2017) bahwa karyawan berusia tua merasa lebih puas terhadap pekerjaanya dibandingkan dengan karyawan berusia muda sependapat dengan Gilmer (dalam Sujati, 2018) menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja timbul saat karyawan berusia antara 20 sampai 30 tahun. Karyawan dibawah umur 20 tahun lebih menekankan teman sekerja, jam kerja, gaji, supervisi dan kondisi kerja.

### D. Kerangka Konseptual



### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2013) adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah aayaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik

Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional. Menurut Arikunto (2014) Penelitian korelasional adalah penelitian yang dimaksudkan untu mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel lainnya. Tipe penelitian ini dianggap cocok karena bertujuan untuk melihat "Hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. Latexindo Tiba Perkasa Binjai "

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013).

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Terikat (Y): Kepuasan Kerja
- b. Variabel Bebas (X): *Work Life Balance*

## C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang bersifat relatif yang terdapat pada diri individu yang telah memiliki pekerjaan atau pengalaman kerja. Biasanya perasaan tersebut lebih memunculkan emosional yang bersifat positif dan menyenangkan. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala berdasarkan ciri-ciri kepuasan kerja oleh Chaerudin,dkk(2020)yang meliputi : selalu datang tepat waktu,senang dalam melaksanakan pekerjaannya ,tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan ,selalu semangat dalam bekerja,betah berada di tempat kerja ,mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya,selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

### 2. *Work Life Balance*

*Work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dengan kemampuan menyeimbangkan tuntutan tersebut karyawan akan tetap menjaga keharmonisan antara tugas dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. *Work life balance* diukur dengan menggunakan skala

berdasarkan aspek-aspek *work life balance* oleh Fisher, Bulger, Smith (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) yang meliputi: WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai yang berjumlah 845 karyawan.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili), dalam menentukan jumlah sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yang artinya sebuah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sebuah pertimbangan tertentu Sugiyono (2013). Sehingga

dalam penelitian ini sampel yang digunakan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Divisi Striping
- 2) Masa Kerja minimal 4 tahun
- 3) Usia 31 - 50 Tahun

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala yang digunakan di sini adalah tipe skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2013).

### 1. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur ciri-ciri kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alcía, V (2020) yang meliputi : selalu datang tepat waktu, senang dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan, selalu semangat dalam bekerja, betah berada di tempat kerja, mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya, selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

## 2. Skala *Work Life Balance*

Skala ini bertujuan untuk mengukur Aspek-Aspek *work life balance* yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, Smith (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) yang meliputi: WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*).

Kedua skala diatas, disusun dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert atau *Likert Scale* adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Tingkat persetujuan yang dimaksud dalam skala Likert ini terdiri dari 4 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS). Empat (4) pilihan tersebut adalah Sangat Setuju (SS) bernilai 4, Setuju (S) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1.

### F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik apabila alat ukur tersebut valid dan reliabel. Sebelum digunakan dalam penelitian, maka alat ukur (skala) terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya Azwar(2012).

## 1. Validitas Alat ukur

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah Arikunto(2014). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Correted Item Total Correlation*. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages for Social Science*).

## 2. Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (dalam Imanda ,dkk 2019) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran realibilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*. Realibilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages for Social Science*).

## G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2013)

Teknik analisis data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah analisis statistik korelasi, *Product Moment* adalah salah satu teknik korelasi yang kedua variabelnya berskala interval. Alasan digunakan teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (*work life balance*) dengan satu variabel tergantung (Kepuasan Kerja). Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik komputer dengan program *SPSS (Statistic Packages for Social Science)*.

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara:

- a. Uji normalitas, yaitu mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel

bebas memiliki hubungan dengan data terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja.
2. Koefisien determinasi *work life balance* dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan  $r^2 = 0,473$  mengandung arti bahwa *work life balance* dengan kepuasan kerja memiliki sumbangan sebesar 47,3 % sisanya dari faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.
3. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai memiliki kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 74,21 sedangkan *work life balance* dengan nilai rata-rata 96,83.
4. Berdasarkan perhitungan kategoris didapatkan kepuasan kerja tergolong sedang mengarah kerendah (mean empirik = 74,21 > mean Hipotetik 75 dimana selisihnya lebih dari bilang SD =

22,198), dan untuk *work life balance* tergolong sedang mengarah kerendah (mean empirik = 96,83 > mean hipotetik = 105 dimana selisihnya lebih dari bilang SD = 20,797).

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan dapat lebih memahami pekerjaannya, mengetahui apa saja yang menjadi tuntutan dalam bekerja, membangun hubungan baik dengan rekan kerja agar karyawan tetap mendapatkan kenyamanan karena support dari rekan kerja sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

### 2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan beberapa cara seperti membekali dengan fasilitas pendukung dan penunjang pekerjaan dan memberi rewards kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian yang sama maka diharapkan untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang

mempengaruhi kepuasan kerja yang tidak disebutkan seperti sifat pekerjaan itu sendiri, kompensasi dan penghargaan kondisi fisik kerja, keamanan kerja, kepemimpinan, peluang peningkatan karir, tunjangan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan supervisor, otonomi kerja, budaya organisasi, komunikasi dengan manajemen, kepastian kerja, pengakuan dan tujuan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah,L.A. (2020). *Human Capital Management*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis.
- Adhiatma, W., & Christianto, L. P. (2019). *Suara Psikologi*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Akbar,S.(2018).Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.*JIAGANIS*,3(2) ,3
- Anastasi, A. U., & Susana. (2007). *Tes Psikologi Edisi ke7*. PT.Indeks.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 77–85.
- Azwar, S. (2012). *Realibilitas dan Validitas Edisi 4*. Pustaka Belajar.
- Badriyah, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Pustaka Setia.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alcia, V. (2020). *SUMBER DAYA MANUSIA : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.Yogyakarta. CV.Jejak.
- Chenji, K., & Satyanarayana, S. V. (2019). *Workl Life Balance in India : A Study of employess of BPO sector*. Near Naana Metro Station.
- Lestari,D & Rahardianto. (2021). Work Life Balance And Job Satisfaction Of Lecturer In Faculty Of Economics And Business Unjani. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1491–1504. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i5.315>
- Efendi, Z. (2014). Hubungan Antara Work Life Balance Initiatives dan Employee Engagement Terhadap Kerja Pada Tenaga Profesional Lembaga Pendidikan X. *Jurnal Psikologi*, 34.

- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT.BIO FARMA PARSERO). *Ecodemica, IV NO.1*, 135.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta ). *SMART – Study & Management Research, Vol XIV, No 3 – 2017, 14(3)*, 52–61.
- Hurriyati, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia, 16(2)*, 180. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Media Nusa Creative.
- Idulfilastri, R. M. (2018). *Keterikatan Kerja dalam Konteks Psikologi Industri/ Organisasi*. Jakarta. Penerbit ANDI.
- Imanda, A., Agustian, I., & A, S. H. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan di PT.Jasaharja Putra Cabang Bengkulu. *Jurnal Profesional FIS UNIVED, 46–47*.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85*.
- JobStreet. (2018, januari 18). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. Retrieved from [Http://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/](http://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/).
- Justicia ,Viva .(2016).Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan. *Yogyakarta:HUTAMEDIA*,
- Listiari, D., & Shafira. (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia dan Masa Kerja. In *Jurnal Empati*.
- Maharani, K. D., Soetjningsih, C. H., Psikologi, F., Kristen, U., & Wacana, S. (2012). *PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI LOCUS OF CONTROL Pendahuluan. 1985*.
- Moedy, & Rulita, D. M. (2013). Analisis Work Life Balance Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi ,Kepenatan (Burnout) dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *Jurnal Universitas*

*Atma Jaya Yogyakarta, 67.*

Muhdar. (2020). *Manajemen SDM:Teori dan Aplkasi pada Bank Umum Syariah*. PT.Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.

Rondonuwu,F.A.,Rumawas,W. &Asaloei,S.(2018) Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.*Jurnal Administrasi Bisnis,7(2),31*

Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam, 8(1), 29*. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>

Setiorini, A. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Kesehatan di Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri, 61*.

Shabrina, D., & R, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.Pertanian (PARSERO). *Jurnal Empati, 27–32*.

Sopiah, M. M. (2008). *Perilaku Organisasi*. ANDI.

Sugianingrat, I. A. P. W., Yasa, N. N. K., & Sintaasih, D. K. (2021). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Media Sains Indonesia.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja : Arti Penting,Faktor-faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, 6 No. 1, 33–45*.

Swarnlatha, C., & Rajalakshmi, S. (2017). *A Hand Book On Work Life Balance*. Lulu.

Sylviani, M. (2017). *PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR CAMAT*

TEMBILAHAN. 1(1), 55.

Tsounis, N., & Vlachvei, A. (2016). *Advances in Applied Economic Research*. Springer.

Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work Life Balance Para Pekerja Buruh*. PT.Nasya Expanding Management.

Wenno, M. W. (2018). Hubungan Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT.PLN Parseo Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 49.

Wijaya, H. C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Wijoyo, H., Suherman, Habibi, D., Sunarsi, D., & Handoko, A. L. (2021). *Dosen Inovatif Era New Normal*. Insan Cindekia Mandiri.

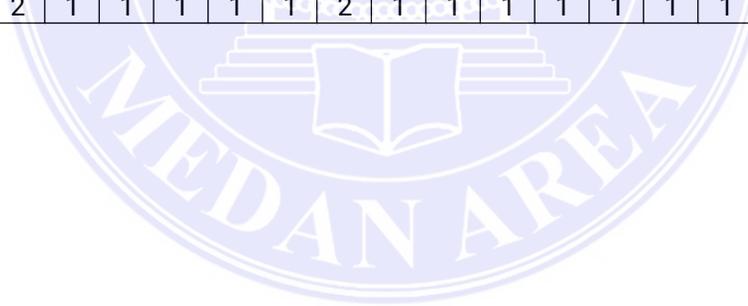
Yusnani, E., & Prasetyo, A. P. (2018). Kontribusi Work Life Balance terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(2), 135–143. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i2.12954>

## LAMPIRAN A DATA TRYOUT

SKALA KEPUASAN KERJA																																		
NO RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	TOTAL	
1	4	4	4	2	2	2	2	4	3	4	3	1	1	1	4	3	4	2	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3	1	1	1	1	84	
2	2	2	3	4	4	4	2	2	3	2	3	4	2	4	3	3	1	4	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	76	
3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	47	
4	4	3	3	1	1	3	4	4	4	3	3	2	1	4	3	1	4	4	3	3	3	1	2	1	4	2	4	3	3	3	3	2	4	90
5	4	3	4	3	3	3	4	1	2	1	1	4	3	3	4	2	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	93
6	2	1	4	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	50	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	2	1	4	4	3	2	1	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	4	102	
8	3	2	4	2	3	1	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	63	
9	2	3	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	1	1	2	4	4	2	4	4	2	1	1	2	4	4	3	4	1	2	90	
10	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	49	
11	1	1	4	2	2	1	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	98	
12	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	54	
13	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	55	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
15	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
16	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	50	
17	3	4	4	2	3	1	2	2	3	4	3	3	1	1	4	3	3	3	4	1	3	3	1	1	2	2	1	3	4	3	1	1	79	
18	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	4	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	4	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	55	
19	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	60	



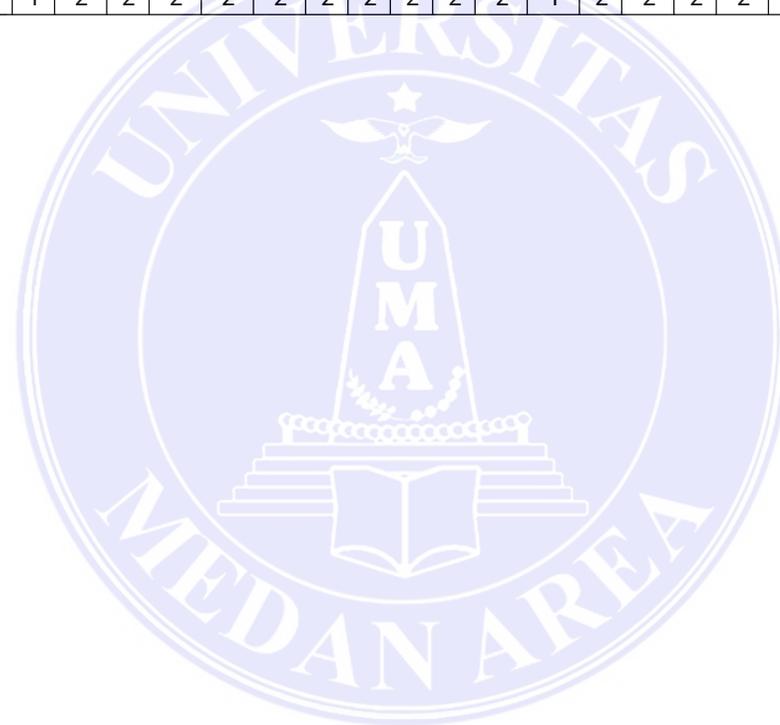
20	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	1	2	2	101		
21	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	3	4	3	2	1	4	1	1	1	1	3	3	4	2	1	3	1	4	4	2	3	4	89
22	4	4	4	3	3	3	1	2	4	4	3	3	4	3	4	1	3	1	4	1	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	1	4	99
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	41	
24	3	3	3	1	1	1	2	2	2	4	3	2	4	2	4	3	1	2	4	1	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	1	2	84
25	3	3	3	1	1	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	1	2	3	4	4	3	3	1	3	1	3	3	4	2	2	1	87
26	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	47
27	3	3	3	4	4	4	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	1	2	4	3	3	4	3	1	3	3	4	2	2	4	96
28	4	4	3	4	4	4	4	1	2	2	4	3	3	3	4	1	4	2	3	1	3	1	4	2	3	3	4	4	3	4	1	2	94
29	4	4	4	2	2	2	1	1	1	3	3	4	1	1	4	3	1	2	3	4	4	4	1	2	2	2	4	3	1	2	2	1	78
30	2	2	4	4	4	1	2	2	4	4	3	3	4	1	4	4	2	2	4	1	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	1	94
31	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	3	4	2	3	3	3	103
32	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	44
33	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	1	4	3	3	4	3	1	2	3	4	4	3	3	1	3	2	4	3	3	4	1	2	90
34	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	3	4	1	3	3	4	3	4	1	4	4	4	2	3	3	98
35	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	47
36	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	40



SKALA WORK LIFE BALANCE

NO RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	TOTAL	
1	3	4	1	1	2	1	1	3	3	1	3	1	1	2	4	2	3	3	1	4	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	4	1	2	2	2	1	2	1	1	1	4	3	3	4	3	97	
2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	4	4	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	76
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	58	
4	4	3	3	1	1	3	3	1	1	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	1	1	3	2	4	2	4	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	131	
5	3	2	4	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	1	140		
6	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	72		
7	3	4	4	3	4	3	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	1	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	144		
8	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	4	3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	4	1	74		
9	3	4	4	1	1	3	2	1	2	2	1	4	2	2	1	4	2	2	3	2	1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	1	2	4	2	1	1	1	1	3	1	105		
10	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	74		
11	4	4	4	2	1	3	3	2	1	3	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	3	3	3	1	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	1	4	2	131		
12	2	2	2	1	1	4	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	76		
13	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	66		
14	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	80	
15	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	68
16	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	67
17	1	4	3	1	2	2	1	1	2	2	4	1	2	4	3	1	1	2	2	3	1	3	4	3	1	3	3	4	4	3	1	1	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	4	1	96		
18	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	2	1	1	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	75		
19	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	80		
20	3	4	4	3	3	1	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	1	2	1	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	1	2	4	3	4	2	1	4	3	4	4	134		
21	3	3	4	1	2	3	2	3	1	3	4	3	1	2	4	3	1	4	4	4	3	3	3	3	1	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	2	3	3	4	3	4	4	1	127		
22	4	3	4	2	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	147		
23	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1	3	1	1	3	4	2	3	1	1	2	4	1	2	2	2	2	1	4	3	1	1	4	4	1	1	85		
24	3	4	3	3	3	4	2	2	4	1	3	2	1	2	4	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	4	3	4	3	3	3	2	4	4	1	1	1	2	4	2	1	1	2	4	110		
25	3	4	4	2	1	2	1	4	3	4	3	4	1	2	4	4	2	4	3	4	3	1	3	4	3	1	1	4	4	3	3	3	1	2	1	3	4	4	3	4	3	3	4	1	125		
26	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	4	3	3	1	3	4	4	2	3	1	4	2	2	1	1	3	2	2	3	1	1	4	2	2	2	4	2	2	1	2	1	93		
27	4	3	1	1	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	141		
28	4	3	3	3	4	1	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	2	1	3	2	1	4	2	1	1	2	4	3	4	3	1	4	1	2	2	1	2	3	4	3	3	4	1	1	117		
29	4	4	4	1	1	4	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	3	4	2	2	2	1	1	3	1	2	3	2	3	1	2	2	4	1	1	1	4	3	3	1	3	3	96		

30	4	4	4	2	2	3	3	2	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	1	1	1	4	4	2	3	3	3	3	1	3	4	1	4	3	4	4	4	4	134
31	4	3	3	1	2	4	2	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	1	1	2	126		
32	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2	1	1	2	2	70	
33	4	4	3	1	2	3	3	4	4	3	4	3	2	1	3	3	1	2	2	4	4	3	3	4	2	1	1	3	3	4	4	3	1	2	4	4	4	4	2	2	3	3	1	3	1	121	
34	4	3	4	3	4	4	3	4	1	1	1	2	1	2	4	4	3	1	1	3	1	4	4	3	3	4	2	1	1	4	3	4	1	2	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	122		
35	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	66	
36	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	76	



**LAMPIRAN B**  
**DATA PENELITIAN**

NO RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL
1	4	3	3	4	3	4	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	1	1	3	2	1	2	3	1	2	83
2	3	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	103
3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	4	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	4	4	4	68
4	1	3	1	2	2	2	2	1	4	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	52
5	1	1	4	1	1	2	2	4	1	2	1	2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	2	52
6	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	4	1	4	3	4	70
7	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	52
8	3	2	2	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	1	51
9	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	46
10	4	3	3	3	2	3	3	3	4	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	4	4	4	67
11	4	3	4	4	4	1	3	4	2	1	2	2	1	2	1	2	2	4	1	2	2	3	1	4	2	1	1	4	4	4	75
12	4	2	3	3	3	3	4	3	4	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	1	1	3	4	3	4	73
13	3	3	2	4	4	1	2	3	3	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	3	2	4	4	4	70
14	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	42
15	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	1	2	1	51
16	2	1	3	1	1	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	48
17	2	4	2	3	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	1	48
18	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	4	4	1	1	1	47
19	1	3	1	4	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	4	3	1	2	3	1	1	1	51
20	4	2	2	4	4	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	4	4	4	63
21	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	4	2	1	1	1	1	3	1	2	1	2	4	49



49	1	1	1	3	2	2	2	4	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	50		
50	2	1	1	1	1	2	1	4	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	4	1	2	2	3	1	4	2	1	1	52	
51	2	2	2	4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	4	2	1	1	1	3	54		
52	1	1	3	4	2	1	1	4	1	2	3	1	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	3	2	57	
53	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	44	
54	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	54	
55	4	1	1	1	1	2	1	4	1	4	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	49	
56	2	2	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	44	
57	1	1	1	2	1	4	1	1	4	1	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	4	4	52	
58	2	2	1	3	1	1	1	2	1	4	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	4	3	1	2	3	53	
59	3	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	47	
60	3	1	2	3	1	1	2	2	3	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	4	2	1	1	1	1	3	1	2	54	
61	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	110	
62	3	2	3	4	1	3	1	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	93
63	4	1	2	2	3	2	2	4	1	2	4	4	4	1	4	1	3	3	3	1	2	3	2	4	1	4	2	3	4	1	77	
64	1	3	4	2	1	1	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	94	
65	2	3	1	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	3	51	
66	1	4	3	2	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	1	1	3	1	3	3	4	2	3	1	2	2	4	3	4	4	82	
67	4	3	3	3	2	2	4	1	1	2	1	2	1	2	3	4	3	1	4	1	2	1	2	4	4	3	2	4	4	3	76	
68	4	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	1	3	4	2	2	3	3	4	2	2	1	3	4	3	1	4	4	3	77	
69	4	4	2	1	3	4	2	1	2	1	3	2	2	3	1	3	3	4	1	2	3	2	3	2	4	2	4	4	3	3	78	
70	2	2	2	1	1	4	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	4	3	1	4	1	3	4	4	2	3	3	4	75	
71	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	104	
72	3	4	1	4	3	2	4	1	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	99	
73	2	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	3	4	1	1	2	2	2	2	3	1	56	
74	3	4	4	1	2	3	3	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	102	
75	3	2	1	4	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	91	

76	3	3	1	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	96
77	1	1	1	3	2	1	2	2	4	1	1	1	2	1	1	4	1	2	2	2	1	4	1	3	3	2	2	2	2	4	59
78	3	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	4	4	4	3	4	3	1	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	85
79	4	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	3	3	4	4	3	4	1	1	1	3	4	3	2	3	3	3	4	1	72
80	4	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	3	2	2	2	2	4	4	4	77
81	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	3	78
82	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	84
83	3	2	2	4	1	2	2	3	1	4	2	1	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	91
84	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	1	1	1	4	4	4	3	3	1	2	3	4	1	3	2	2	2	1	4	1	68
85	4	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	89
86	3	1	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	83
87	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	87
88	2	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	4	80
89	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	78
90	4	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	90
91	3	2	1	1	1	2	1	1	4	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	2	4	3	3	79
92	4	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	86
93	2	1	1	3	4	2	1	1	1	1	3	1	2	1	4	2	1	1	2	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	52
94	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	109
95	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
96	3	3	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	84
97	3	2	1	2	1	3	2	1	4	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	89
98	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	106
99	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	4	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	86
100	4	1	4	3	4	1	4	2	4	2	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	102
101	3	1	1	2	1	1	4	2	1	1	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	88
102	4	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	74



## SKALA WORK LIFE BALANCE

NO RESP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	TOTAL		
1	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	4	2	1	2	2	4	1	4	4	3	4	2	3	105		
2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	3	4	2	1	4	2	4	4	2	4	1	4	2	1	4	4	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3	100		
3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	4	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	4	1	1	71		
4	3	2	2	2	2	1	4	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	4	4	94		
5	1	1	1	2	2	4	1	2	1	2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	4	1	2	1	2	1	2	1	71		
6	4	1	3	4	4	2	3	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	4	1	4	3	4	4	3	1	2	3	4	1	2	3	4	4	2	3	3	101		
7	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	4	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4	2	1	2	75	
8	2	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	1	75	
9	4	3	1	1	2	2	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	2	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	4	4	93	
10	1	1	2	3	3	3	4	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	4	2	4	3	1	3	2	2	4	2	4	2	3	3	3	4	2	92		
11	3	1	4	1	3	4	2	1	2	2	1	2	1	2	2	4	1	2	2	3	1	4	2	1	1	4	3	2	1	4	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	108		
12	3	1	3	3	4	3	4	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	1	1	3	4	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	80		
13	4	2	4	1	2	3	3	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	3	2	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	74	
14	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	2	4	2	1	4	3	3	3	2	1	4	4	3	82	
15	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	1	4	2	2	1	3	1	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	88	
16	1	3	1	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	2	1	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	84		
17	3	2	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	63		
18	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	4	4	1	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	95		
19	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	4	3	1	2	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	3	1	68		
20	2	2	4	3	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	1	4	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	69		
21	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	4	2	1	1	1	1	3	1	2	1	4	3	3	1	4	1	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	87		
22	1	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	4	2	1	3	2	3	4	2	2	3	135		
23	3	3	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	140

24	1	2	1	1	2	1	1	4	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	63			
25	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	4	2	2	1	1	2	4	4	2	3	1	4	4	1	4	4	3	3	3	1	1	85		
26	1	2	4	3	4	1	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	109		
27	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	4	4	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	3	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	94	
28	3	4	4	3	1	3	3	1	2	4	4	2	4	1	4	3	4	1	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	122	
29	4	2	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	4	2	1	1	3	1	1	1	4	4	3	2	3	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	1	4	92
30	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	4	89	
31	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	1	2	1	4	3	1	4	2	2	1	3	1	2	4	1	3	3	4	4	2	1	4	4	3	4	3	93	
32	1	1	4	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	1	2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	1	2	119		
33	3	1	3	3	1	1	3	4	2	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	2	1	2	2	3	4	1	2	3	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	82	
34	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	61		
35	4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	2	3	2	3	1	4	3	4	1	2	1	1	1	1	3	2	1	3	3	1	4	3	4	117	
36	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	4	1	2	4	3	71	
37	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	3	1	1	1	2	1	3	4	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2	69	
38	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	4	4	2	1	2	2	1	2	1	2	2	4	1	2	1	3	4	72
39	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	2	1	2	1	4	4	4	2	1	3	4	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	110	
40	2	2	3	1	2	1	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	111	
41	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	2	112	
42	2	3	4	4	1	3	3	4	1	4	2	4	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	82	
43	3	1	1	2	1	1	3	4	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	4	3	4	70
44	1	2	1	1	1	2	4	1	1	1	2	1	2	2	2	4	3	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	61	
45	2	3	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	4	2	3	71	
46	1	3	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	77	
47	1	1	3	2	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	64		
48	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	4	2	1	1	1	65		
49	3	2	2	2	2	4	1	1	1	4	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	1	4	2	4	3	2	3	2	1	85		
50	1	3	1	2	1	4	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	4	1	2	2	3	1	4	2	2	1	2	3	3	2	3	4	2	4	3	2	1	1	3	1	86	

51	2	4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	2	1	1	2	3	4	4	1	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	91			
52	1	3	2	1	1	4	1	2	3	1	1	4	1	2	2	2	1	1	1	3	3	1	1	2	2	4	4	4	2	1	2	3	3	1	3	4	3	3	3	1	92			
53	2	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	4	1	4	4	3	1	3	3	4	2	3	4	2	3	85		
54	3	1	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	3	4	4	2	2	1	4	3	4	2	4	3	1	89		
55	1	2	1	2	1	4	1	4	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	1	4	3	2	4	4	3	87
56	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	1	4	3	1	1	3	1	1	1	65		
57	3	4	1	4	1	1	4	1	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	4	2	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	94		
58	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	4	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	64	
59	4	3	1	1	2	2	2	4	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2	4	3	4	3	1	2	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	95		
60	1	1	1	1	2	2	3	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	4	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	4	82	
61	3	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	1	1	120	
62	3	3	1	3	1	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	1	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	130	
63	1	2	3	2	2	4	1	2	4	4	4	1	4	1	3	3	3	1	2	3	2	4	1	4	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2	2	1	1	90
64	3	3	1	1	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	1	2	2	4	131	
65	4	3	1	1	1	4	1	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	4	3	4	1	3	2	3	4	3	92	
66	2	3	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	1	3	1	3	3	4	2	3	1	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	118	
67	1	3	2	2	4	1	1	2	1	2	1	2	3	4	3	1	4	1	2	1	2	4	4	3	2	4	2	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	85	
68	1	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	3	4	2	2	3	3	4	2	2	1	3	4	3	1	4	4	3	2	1	2	3	4	1	1	1	3	3	1	2	2	1	98	
69	2	2	3	4	2	1	2	1	3	2	2	3	1	3	3	4	1	2	3	2	3	2	4	2	4	4	2	3	4	4	3	2	2	1	4	3	3	4	3	4	4	3	114	
70	2	2	1	4	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	1	4	3	1	4	1	3	4	4	2	3	1	4	1	3	1	4	1	2	3	3	4	1	4	4	4	4	109	
71	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	1	3	3	3	2	1	4	1	3	3	1	129	
72	1	2	3	2	4	1	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	136	
73	4	4	1	1	2	4	1	1	1	1	1	3	2	3	2	2	1	2	3	4	1	1	2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	2	3	1	2	4	3	4	3	3	101	
74	4	2	2	3	3	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	1	4	140	
75	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	1	1	2	3	1	3	1	3	4	1	4	114	
76	1	1	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	1	2	2	3	1	1	3	1	1	4	1	1	3	2	3	112
77	1	2	2	1	2	2	4	1	1	1	2	1	1	4	1	2	2	2	1	4	1	3	3	2	2	2	4	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	2	79	

78	2	2	1	2	2	3	1	1	1	4	4	4	3	4	3	1	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	1	2	3	1	1	1	3	4	1	1	1	1	2	103	
79	3	3	2	4	1	1	1	1	4	1	3	3	4	4	3	4	1	1	1	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	2	115	
80	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	1	2	3	2	2	2	2	4	4	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	84	
81	3	1	4	1	1	1	1	1	3	1	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	94	
82	4	4	2	2	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	1	3	3	3	4	124
83	1	1	1	2	2	3	1	4	2	1	3	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	3	4	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	104	
84	1	1	2	2	3	4	2	1	1	1	1	4	4	4	3	3	1	2	3	4	1	3	2	2	2	1	4	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1	84	
85	3	4	1	3	3	1	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	3	4	2	2	2	4	4	3	1	1	123	
86	3	4	1	1	1	2	1	1	2	1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	94	
87	2	1	2	2	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	102	
88	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	92	
89	4	1	1	1	2	4	1	1	1	1	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	96	
90	3	2	1	1	3	1	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	1	2	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	1	124
91	3	2	1	2	1	1	4	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	1	2	3	3	3	116	
92	3	3	1	1	3	3	1	1	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	104	
93	2	1	4	2	1	1	1	1	3	1	2	1	4	2	1	1	2	4	2	4	1	1	1	1	1	1	2	4	2	3	1	2	1	2	1	1	2	4	2	2	1	1	77	
94	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	4	3	1	3	1	98	
95	4	2	3	4	4	2	1	1	1	1	3	1	2	1	4	2	1	1	2	4	2	4	1	1	1	1	1	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	1	2	100	
96	1	3	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	1	1	1	1	126	
97	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	132	
98	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	92
99	2	1	1	1	1	3	2	1	4	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	94	
100	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	2	2	4	134
101	1	1	3	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	4	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	95	
102	2	2	4	3	4	1	4	2	4	2	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	113
103	3	3	1	2	1	1	4	2	1	1	3	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	1	4	4	4	123
104	4	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	106

105	1	1	2	1	1	2	1	4	3	1	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	95		
106	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	1	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	1	3	4	115	
107	2	4	3	1	1	2	3	2	1	2	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	1	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	126		
108	2	1	1	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	141		
109	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1	121	
110	2	1	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	2	2	4	3	4	2	1	3	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	4	3	2	1	3	3	3	3	3	3	112
111	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	62	
112	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	63	
113	3	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	1	1	1	1	2	72		
114	1	4	2	1	2	2	4	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	3	1	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	4	1	3	4	1	99	
115	4	1	1	3	3	3	3	4	1	2	4	3	3	3	1	3	2	4	1	4	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	87
116	1	3	3	3	2	1	3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	1	2	3	3	4	1	4	4	3	2	3	4	1	3	4	4	3	3	1	3	3	4	2	2	2	4	115	
117	3	4	1	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	2	2	2	2	2	1	2	4	99
118	1	3	4	1	1	2	4	2	3	1	2	1	2	1	1	2	4	4	3	3	3	2	1	2	1	3	4	4	4	4	2	3	3	3	1	3	4	4	3	3	3	2	107	
119	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	2	1	4	4	1	3	4	2	2	4	4	1	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	106	
120	1	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	2	1	3	1	3	126	

### LAMPIRAN C

#### UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS SKALA

##### Uji Validitas dan Reabilitas skala Kepuasan Kerja Reliability

Scale: KEPUASAN KERJA

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	36	100,0

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	32

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,44	1,229	36
aitem_2	2,53	1,082	36
aitem_3	2,89	1,166	36
aitem_4	2,14	1,099	36
aitem_5	2,08	1,105	36
aitem_6	2,08	1,156	36
aitem_7	2,14	1,175	36
aitem_8	2,17	1,082	36
aitem_9	2,19	1,037	36
aitem_10	2,58	1,025	36
aitem_11	2,50	1,000	36

aitem_12	2,47	1,183	36
aitem_13	2,44	,969	36
aitem_14	2,08	1,131	36
aitem_15	2,44	1,252	36
aitem_16	2,14	1,175	36
aitem_17	2,28	1,003	36
aitem_18	2,00	1,069	36
aitem_19	2,19	1,191	36
aitem_20	1,92	,996	36
aitem_21	2,67	,986	36
aitem_22	2,78	1,017	36
aitem_23	2,17	1,183	36
aitem_24	2,25	1,025	36
aitem_25	2,36	,961	36
aitem_26	2,06	,893	36
aitem_27	2,64	1,175	36
aitem_28	2,50	1,108	36
aitem_29	2,36	1,150	36
aitem_30	2,31	,786	36
aitem_31	1,58	,692	36
aitem_32	1,92	1,052	36

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

aitem_1	70,86	429,837	,719	,948
aitem_2	70,78	434,578	,715	,948
aitem_3	70,42	431,450	,727	,948
aitem_4	71,17	439,229	,598	,949
aitem_5	71,22	440,463	,567	,950
aitem_6	71,22	437,092	,612	,949
aitem_7	71,17	435,571	,633	,949
aitem_8	71,14	446,294	,449	,951
aitem_9	71,11	439,530	,630	,949
aitem_10	70,72	439,235	,645	,949
aitem_11	70,81	446,618	,482	,950
aitem_12	70,83	430,486	,736	,948
aitem_13	70,86	447,380	,480	,950
aitem_14	71,22	440,806	,546	,950
aitem_15	70,86	433,952	,622	,949
aitem_16	71,17	434,486	,656	,949
aitem_17	71,03	455,399	,271	,952
aitem_18	71,31	440,847	,579	,949
aitem_19	71,11	430,273	,735	,948
aitem_20	71,39	455,330	,274	,952
aitem_21	70,64	433,323	,821	,948
aitem_22	70,53	448,942	,418	,951
aitem_23	71,14	429,837	,749	,948
aitem_24	71,06	445,711	,491	,950
aitem_25	70,94	439,768	,677	,949
aitem_26	71,25	451,793	,406	,951
aitem_27	70,67	429,600	,760	,948
aitem_28	70,81	426,961	,869	,947
aitem_29	70,94	433,025	,703	,948

aitem_30	71,00	450,686	,500	,950
aitem_31	71,72	456,435	,375	,951
aitem_32	71,39	441,673	,570	,950

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
73,31	467,990	21,633	32

### Uji Validitas dan Realibilitas Work Life Balance

#### Reliability

Scale: WORK LIFE BALANCE

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	36	100,0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	44

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,58	1,131	36
aitem_2	2,58	1,156	36
aitem_3	2,44	1,252	36
aitem_4	1,56	,735	36
aitem_5	1,78	,989	36
aitem_6	2,39	1,050	36
aitem_7	1,78	,866	36
aitem_8	2,36	1,046	36
aitem_9	2,03	1,028	36
aitem_10	2,28	,944	36
aitem_11	2,75	1,025	36
aitem_12	2,25	1,273	36
aitem_13	2,00	1,014	36
aitem_14	2,33	1,042	36
aitem_15	2,47	1,320	36
aitem_16	2,50	1,298	36
aitem_17	1,97	,845	36
aitem_18	2,19	,889	36
aitem_19	2,47	,941	36
aitem_20	2,69	1,117	36
aitem_21	2,17	1,028	36
aitem_22	2,25	,967	36
aitem_23	2,25	1,079	36
aitem_24	2,94	1,120	36
aitem_25	2,11	,820	36

aitem_26	2,56	,998	36
aitem_27	2,11	1,116	36
aitem_28	2,03	1,253	36
aitem_29	2,42	1,156	36
aitem_30	2,69	1,215	36
aitem_31	2,25	1,131	36
aitem_32	2,25	,841	36
aitem_33	1,86	1,018	36
aitem_34	2,11	,919	36
aitem_35	2,14	1,199	36
aitem_36	2,17	1,028	36
aitem_37	2,58	1,180	36
aitem_38	2,14	,990	36
aitem_39	2,39	1,178	36
aitem_40	2,11	1,260	36
aitem_41	2,39	1,022	36
aitem_42	2,25	1,228	36
aitem_43	2,53	1,320	36
aitem_44	1,89	1,141	36

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

aitem_1	97,42	742,136	,790	,955
aitem_2	97,42	745,621	,715	,955
aitem_3	97,56	739,854	,743	,955
aitem_4	98,44	779,168	,301	,957
aitem_5	98,22	764,921	,478	,956
aitem_6	97,61	765,044	,446	,956
aitem_7	98,22	770,292	,437	,956
aitem_8	97,64	765,380	,442	,956
aitem_9	97,97	771,799	,336	,957
aitem_10	97,72	763,749	,525	,956
aitem_11	97,25	758,536	,575	,956
aitem_12	97,75	732,936	,834	,954
aitem_13	98,00	755,886	,630	,956
aitem_14	97,67	755,086	,627	,956
aitem_15	97,53	735,285	,769	,955
aitem_16	97,50	733,857	,803	,954
aitem_17	98,03	766,485	,531	,956
aitem_18	97,81	761,990	,597	,956
aitem_19	97,53	760,485	,591	,956
aitem_20	97,31	746,275	,730	,955
aitem_21	97,83	766,714	,427	,957
aitem_22	97,75	770,079	,392	,957
aitem_23	97,75	760,364	,513	,956
<b>aitem_24</b>	<b>97,06</b>	<b>772,397</b>	<b>,296</b>	<b>,957</b>
<b>aitem_25</b>	<b>97,89</b>	<b>783,930</b>	<b>,162</b>	<b>,957</b>
aitem_26	97,44	766,654	,441	,956
aitem_27	97,89	752,730	,622	,956
aitem_28	97,97	752,999	,545	,956
aitem_29	97,58	751,793	,614	,956

aitem_30	97,31	733,075	,874	,954
aitem_31	97,75	747,850	,694	,955
aitem_32	97,75	767,336	,515	,956
aitem_33	98,14	755,094	,642	,955
aitem_34	97,89	765,473	,506	,956
aitem_35	97,86	760,466	,456	,956
aitem_36	97,83	765,800	,443	,956
aitem_37	97,42	752,821	,584	,956
aitem_38	97,86	751,780	,724	,955
aitem_39	97,61	755,387	,545	,956
aitem_40	97,89	741,873	,708	,955
aitem_41	97,61	753,787	,663	,955
aitem_42	97,75	753,393	,551	,956
aitem_43	97,47	757,113	,457	,957
aitem_44	98,11	764,159	,422	,957

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
100,00	792,057	28,144	44

**LAMPIRAN D**

**UJI NORMALITAS**

**Uji Normalitas**

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Work Life Balance	120	96,83	20,797	61	141
Kepuasan Kerja	120	74,21	22,198	42	112

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Life Balance	Kepuasan Kerja
N		120	120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	96,83	74,21
	Std. Deviation	20,797	22,198
	Absolute	,077	,152
Most Extreme Differences	Positive	,077	,152
	Negative	-,042	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,839	1,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,482	,080

## LAMPIRAN E

### UJI LINEARITAS

#### Uji Linearitas

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Work Life Balance	120	100,0%	0	0,0%	120	100,0%

### Kepuasan Kerja

Work Life Balance	Mean	N	Std. Deviation
61	47,50	2	,707
62	85,00	1	.
63	48,00	3	1,000
64	50,50	2	3,536
65	44,50	2	,707
68	51,00	1	.
69	53,50	2	13,435
70	47,00	1	.
71	54,50	4	9,434
72	77,00	2	39,598
74	70,00	1	.
75	51,50	2	,707
77	55,00	2	4,243
79	59,00	1	.
80	73,00	1	.
82	57,50	4	12,689

84	64,33	3	14,844
85	53,75	4	15,064
86	52,00	1	.
87	67,33	3	31,754
88	51,00	1	.
89	50,50	2	4,950
90	77,00	1	.
91	54,00	1	.
92	67,67	6	22,483
93	50,50	2	6,364
94	71,17	6	15,263
95	68,25	4	24,568
96	78,00	1	.
98	93,00	2	22,627
99	87,50	2	27,577
100	106,00	2	4,243
101	63,00	2	9,899
102	87,00	1	.
103	85,00	1	.
104	88,50	2	3,536
105	83,00	1	.
106	91,00	2	21,213
107	104,00	1	.
108	75,00	1	.

109	88,50	2	19,092
110	82,00	1	.
111	96,00	1	.
112	103,67	3	7,506
113	74,00	1	.
114	84,50	2	9,192
115	96,33	3	21,362
116	79,00	1	.
117	91,00	1	.
118	82,00	1	.
119	108,00	1	.
120	110,00	1	.
121	102,00	1	.
122	96,00	1	.
123	92,00	2	4,243
124	87,00	2	4,243
126	78,67	3	32,332
129	104,00	1	.
130	93,00	1	.
131	94,00	1	.
132	89,00	1	.
134	102,00	1	.
135	111,00	1	.
136	99,00	1	.

140	103,50	2	2,121
141	88,00	1	.
Total	74,21	120	22,198

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Work Life Balance	(Combined)	41940,792	65	645,243	2,087	,003
	Between Groups	27741,382	1	27741,382	89,730	,000
	Linearity	14199,409	64	221,866	,718	,899
	Deviation from Linearity	16695,000	54	309,167		
	Within Groups	58635,792	119			
Total						

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Work Life Balance	,688	,473	,846	,715

**LAMPIRAN F**

**UJI HIPOTESIS**

**Correlations**

**Notes**

Output Created	17-DEC-2021 20:46:25	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	120
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS	
	/VARIABLES=X Y	
	/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	/MISSING=PAIRWISE.	
	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Work Life Balance	96,83	20,797	120

Kepuasan Kerja	74,21	22,198	120
----------------	-------	--------	-----

### Correlations

		Work Life Balance	Kepuasan Kerja
Work Life Balance	Pearson Correlation	1	,688**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	120	120
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,688**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	120	120

## LAMPIRAN G

### SKALA PENELITIAN

#### SKALA KEPUASAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/9/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Nama :  
 Umur :  
 Masa Kerja :

### PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti jangan sampai ada yang terlewatkan, jawaban tidak ada betul dan salah sehingga jawabana sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya.

- a. Identitas dan Jawaban yang anda pilih akan terjamin kerahasiaanya.
- b. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri, bukan karna adanya pengaruh atau paksaan dari orang lain.
- c. Pilihlah jawaban terdiri dari:
  - Sangat Setuju (SS)
  - Setuju (S)
  - Tidak Setuju ( TS)
  - Sangat Tidak Setuju (STS)

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA KEPUASAN KERJA

Nama :  
 Umur :  
 Masa Kerja :

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering terlambat dari waktu yang sudah ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.*				
2.	Saya tidak pernah menyukai pekerjaan saya saat ini.*				
3.	Saya keberatan jika harus melakukan pekerjaan yang bukan bidang saya.*				
4.	Pekerjaan yang sedang dihadapi saya selesaikan dengan tuntas.				
5.	Saya tiba di perusahaan sesuai dengan jam aturan yang berlaku.				
6.	Saya bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.				
7.	Tugas yang diberikan sesuai dengan pengalaman saya.				
8.	Meskipun pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, saya tetap mengerjakannya sesuai dengan perintah atasan.				
9.	Saat mengalami kegagalan saya akan berusaha mencobanya kembali sampai berhasil.				
10.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan.*				
11.	Saya sering kesulitan dalam mengerjakan tugas karena pekerjaan tersebut bukan keahlian saya.*				

12.	Saya selalu mengerjakan tugas dalam keadaan terpaksa.*				
13.	Lingkungan kerja saya kurang nyaman.*				
14.	Hubungan dengan rekan kerja saya tidak terjalin dengan baik. *				
15.	Orang-orang disekitar pabrik tidak begitu ramah kepada saya. *				
16.	Saya merasa tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik. *				
17.	Atasan berlaku adil dalam memberikan tugas pada saya.				
18.	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja.				
19.	Saya ingin bersantai-santai dulu sebelum mengerjakan suatu pekerjaan.*				
20.	Suara mesin pabrik membuat konsentrasi saya saat bekerja terganggu.*				
21.	Atasan tidak menunjukkan dukungannya kepada saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.*				
22.	Tugas yang diberikan pada saya sekarang ini menyenangkan.				
23.	Saya merasa tenang dilingkungan kerja.				
24.	Dalam bekerja saya berusaha mengikuti tata tertib yang telah ditentukan perusahaan.				
25.	Terkadang saya malas bekerja tanpa				

	ada arahan dari atasan.*				
26.	Apabila memiliki masalah dengan rekan kerja saya akan malas pergi kerja.*				
27.	Apa yang saya kerjakan sering sekali tidak sesuai dengan tata tertib yang berlaku.*				
28.	Pekerjaan yang diberikan perusahaan membuat saya merasa tertantang dalam menyelesaikannya.				
29.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.				
30.	Saya tidak pernah terganggu dengan orang-orang disekitar pabrik.				

**SELAMAT MENGERJAKAN ☺**

**SKALA *WORK LIFE BALANCE***

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/9/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/9/22

Nama :  
 Umur :  
 Masa Kerja :

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya harus kehilangan kegiatan pribadi yang penting karena jumlah waktu yang saya habiskan untuk bekerja.*				
2.	Saya sulit membagi waktu antara bekerja dengan keluarga.*				
3.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan.*				
4.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan.				
5.	Saya semangat pulang kerumah setelah bekerja karena akan bertemu dengan keluarga.				
6.	Saya kesulitan mengerjakan tugas dirumah karena buru-buru bekerja.*				
7.	Saya memiliki cukup waktu bersama keluarga setelah bekerja.				
8.	Ketika lelah pulang bekerja saya cenderung langsung beristirahat tanpa menghiraukan keluarga.*				
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar bisa melakukan aktivitas lain diluar .				
10.	Saya dapat menyelesaikan kewajiban dirumah sebelum berangkat kerja .				

11.	Ketika banyak masalah saya cenderung sulit berkonsentrasi bekerja.*				
12.	Saya sering mendapatkan tugas yg ada diluar tanggung jawab saya.*				
13.	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga.				
14.	Saya mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya(liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja untuk menghindari stress kerja.				
15.	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena saya sibuk dengan urusan pribadi ditempat kerja.*				
16.	Saya merasa bahwa saya tidak mampu mengatasi beberapa hal yang harus saya selesaikan.*				
17.	Saya berusaha selalu bersikap ramah dilingkungan tempat kerja maupun dilingkungan sosial saya.				
18.	Suasana hati saya ditempat kerja baik karena hubungan sosial saya berjalan lancar.				
19.	Lingkungan disekitar pabrik cukup nyaman.				
20.	Pekerjaan saya terbengkalai karena terjadinya perselisihan dilingkungan sosial saya.*				
21.	Saya memiliki suasana hati yang baik dalam bekerja ketika tugas dirumah berjalan dengan baik.				

22.	Saya tetap akan bekerja meskipun ada masalah dalam pribadi.				
23.	Saya menahan untuk melakukan aktivitas pribadi karena pekerjaan.*				
24.	Saya sering kehilangan barang yang tertinggal diperusahaan.*				
25.	Rekan kerja suka membantu ketika saya ada masalah didalam pekerjaan.				
26.	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan job description yang telah ditetapkan perusahaan.				
27.	Saya tidak mampu mengendalikan hal-hal penting didalam hidup saya.*				
28.	Pekerjaan membuat saya kesulitan untuk mempertahankan kehidupan pribadi yang diinginkan.*				
29.	Saya bersikap cuek terhadap orang-orang yang ada di sekitar saya.*				
30.	Hal yang dilakukan ditempat kerja membantu saya menangani semua masalah pribadi.				
31.	Atasan saya menghargai setiap pekerjaan yang telah saya lakukan.				
32.	Saya senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani.				
33.	Saat sedang bekerja, saya khawatir dengan hal-hal yang harus dilakukan di luar pekerjaan.*				
34.	Kehidupan sosial saya memberi semangat dalam bekerja.				
35.	Masalah dengan keluarga dapat				

	mengganggu saya dalam melaksanakan pekerjaan.*				
36.	Saya merasa senang dengan banyaknya waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas-aktivitas pribadi.				
37.	Saya tidak bisa bekerja dengan maksimal karena hubungan sosial saya tidak beerjalan dengan lancar.*				
38.	Atasan saya pilih kasih dalam memberikan penghargaan kepada para karyawan.*				
39.	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan saya.*				
40.	Saya akan mengatasi perubahan penting didalam hidup saya.				
41.	Beberapa rekan kerja berusaha untuk menyingkirkan saya dari posisi saat ini.*				
42.	Saya menyisihkan waktu di luar pekerjaan untuk keluarga.				

## LAMPIRAN H

### SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

### FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1397/FPSI/01.10/XII/2021 6 Desember 2021  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
**PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai**  
 di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Elisabeth Tampubolon  
 NPM : 178600359  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai, Jl. Binjai No. 55 KM. 11 Paya Geli, Kec. Medan Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20351** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
 Paulus A. S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip





**PT. LATEXYNDO TOBAPERKASA**




Medan, 15 Desember 2021

Nomor : 03/ PT.LTP/HRD/XII/2021  
Lampiran

Kepada à'th.  
Universitas Medan Area Fakultas Psikologi  
Ibu Laili Alfita S.Psi,MM,M.Psi, Psikolog  
Di tempat

Hd : Surat Keterangan Telah Selesai Melaksanakan Pengambilan Data

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wahyu F.Wibisono,SP  
Jabatan : Manager Hrd

Menerangkan bahwa,  
Nama : Elisabeth Tampubolon  
NPM : 178600359  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan pengambilan data yang dilaksanakan pada tanggal 6 Desember 2021 sampai 15 Desember 2021 di PT.Latexindo TobaPerkasa dengan judul :

“Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa”

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
PT.Latexindo TobaPerkasa



Wahyu F. Wibisono,SP  
Manager fard

Jl. Binjai Km. 11, Mulyorejo Sunggal, Deli Serdang 20352, Sumatera Utara Indonesia  
Tel. 62 61 8451410 / 8461471 - Fax. 62 61 8451409  
Website: www.latex-indo.com Email: ltxindo@indo.net.id