

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**NIA TANTRIANA**

**19.860.0142**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/9/23

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)22/9/23

## HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS  
PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA  
UTARA

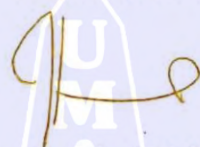
NAMA : NIA TANTRIANA

NO STAMBUK : 19.860.0142

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing



Azhar Aziz, S.Psi, M.A  
Pembimbing

MENGETAHUI :



Arif Fachrjan, S.Psi, M.Psi  
Kepala Bagian



Prof. Hasanuddin, Ph. D  
Dekan

Tanggal Sidang  
1 September 2023

## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nia Tantriana

NPM : 19.860.0142

Tahun Terdaftar : 2019

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

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.

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

Medan, 1 September 2023



Nia Tantriana

19.860.0142

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nia Tantriana

NPM : 19.860.0142

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 1 September 2023

Yang menyatakan



(Nia Tantriana)

## MOTTO

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”  
(Q.S Al-Insyirah, 94:5-6)*

*Setiap hari harus bisa menjadi lebih baik dari hari sebelumnya*





## ABSTRAK

### PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

OLEH

NIA TANTRIANA  
198600142

Tujuan penelitian untuk menganalisis atau mengetahui apakah ada pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 80 pegawai serta sampel yang digunakan sebanyak 70 pegawai. Dalam penentuan sampel, teknik yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Teknik digunakan untuk pengumpulan data adalah menggunakan skala, dimana skala psikologis ini berbentuk kuesioner, yaitu skala *work-life balance* dengan skala kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi sederhana, diketahui bahwa ada pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,221 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya ada pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi kepuasan pada pegawai atau sebaliknya diterima. Kontribusi *work-life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 22,1%. Yang artinya *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai sebesar 22,1%. Dalam penelitian ini kepuasan kerja pada pegawai tergolong rendah, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (56,80) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (70). Selanjutnya diketahui bahwa *work-life balance* pada pegawai tergolong rendah juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (51,07) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (70).

Kata Kunci: *Work-life balance*, Kepuasan Kerja, Pegawai

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF TRANSPORTATION OF NORTH SUMATERA PROVINCE***

***BY***

***NIA TANTRIANA  
198600142***

*The research objective was to analyze or find out whether there is an effect of work-life balance on employee job satisfaction at the Department of Transportation of North Sumatra Province in Medan City. This research method is a quantitative method. The population of this study amounted to 80 employees and the sample used was 70 employees. In determining the sample, the technique used was purposive sampling technique. The technique used for data collection is to use a scale, where this psychological scale is in the form of a questionnaire, namely the work-life balance scale with the job satisfaction scale. Based on the results of the analysis using the simple regression analysis method, it is known that there is a significant effect between work-life balance on job satisfaction seen from the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) = 0.221 with  $p = 0.000 < 0.050$ , meaning that there is a significant effect between work-life balance on satisfaction work the higher the work-life balance, the higher the satisfaction of employees or vice versa is accepted. The contribution of work-life balance to job satisfaction is 22.1%. Which means work-life balance affects job satisfaction of employees by 22.1%. In this study, employee job satisfaction is low, based on the empirical average value obtained (56.80) which is smaller than the hypothetical average value (70). Furthermore, it is known that the work-life balance of employees is also low, this is based on the empirical average value obtained (51.07) which is smaller than the hypothetical average value (70).*

*Keywords: Work-life balance, Job Satisfaction, Employees*

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Payabaung pada tanggal 20 Oktober 2001 dari ayah Siswanto dan ibu Siti Poniah. Penulis merupakan putri ketiga dari tiga bersaudara.

Tahun 2019 Penulis lulus dari SMA Negeri 13 Medan dan pada tahun 2019 pula penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.





## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA selaku pembimbing serta orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan semangat, motivasi, perhatian dan dukungan dalam segala bentuk dan doa yang dipanjatkan untuk penulis. Disamping itu terima kasih penulis sampaikan kepada teman-teman dan sahabat penulis yang telah memberikan dukungan selama penyusunan penelitian ini. Kemudian terima kasih penulis sampaikan kepada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dan pegawai yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis melaksanakan penelitian.

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sehingga skripsi penelitian ini bisa menjadi lebih baik dan bermanfaat.

Medan, 1 September 2023

Nia Tantriana  
19.860.0142

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viiviii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I - PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Hipotesis Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II - TINJUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Kepuasan Kerja .....	11
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.2 Teori kepuasan kerja.....	13
2.1.3 Faktor faktor kepuasan kerja.....	14
2.1.4 Dampak Kepuasan Kerja dan ketidakpuasan kerja.....	20
2.1.5 Aspek aspek kepuasan kerja .....	24
2.2 <i>Work-life balance</i> .....	29
2.2.1 Pengertian <i>work-life balance</i> .....	29
2.2.2 Aspek – aspek <i>Work-life balance</i> .....	30
2.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>work-life balance</i> .....	33
2.2.4 Manfaat <i>Work-life balance</i> .....	34

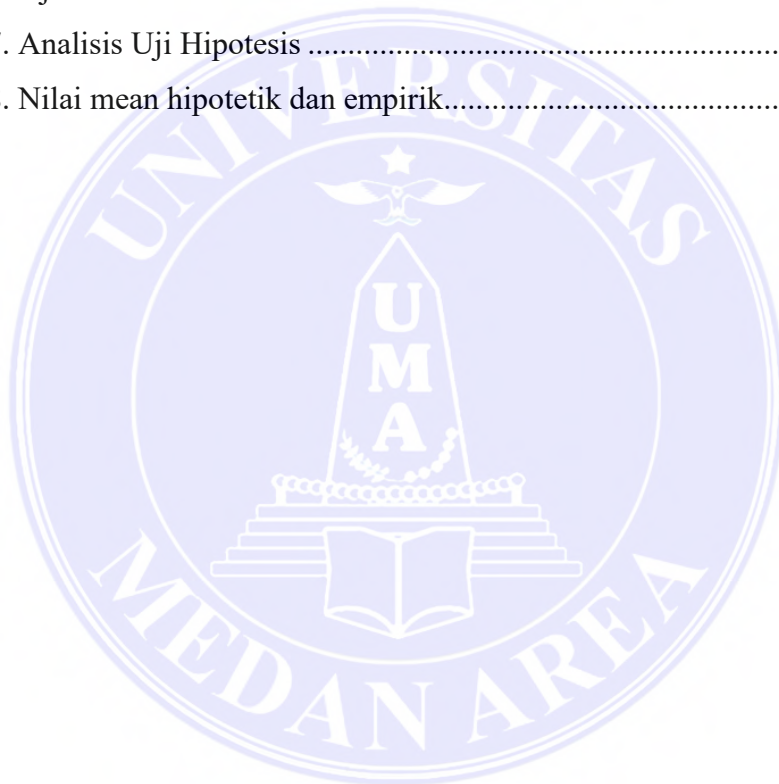
2.3 Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	35
2.4 Kerangka Konseptual .....	39
<b>BAB III - METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
3.1 Tipe Penelitian.....	40
3.2 Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian .....	40
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	41
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	42
3.4.1 Populasi Penelitian.....	42
3.4.2 Sampel Penelitian .....	42
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	43
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	43
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	44
3.6.1 Uji Validitas .....	44
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	45
3.7 Metode Analisis Data .....	45
<b>BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Orientasi Kancha Penelitian dan Gambaran Subjek Penelitian.....	47
4.1.1 Orientasi Kancha Penelitian.....	47
4.1.2 Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	48
4.2 Persiapan Penelitian .....	48
4.2.1 Persiapan Administrasi .....	49
4.2.2 Persiapan Alat Ukur.....	49
4.3 Pelaksanaan Penelitian .....	52
4.3.1 Hasil uji validitas dan reliabilitas skala kepuasan kerja .....	53
4.3.2 Hasil uji validitas dan reliabilitas skala <i>work-life balance</i> .....	54
4.4 Analisis data dan hasil penelitian .....	55
4.4.1 Uji asumsi .....	55
4.4.2 Uji Hipotesis .....	57
4.5 Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik.....	58
4.5.1 Mean Hipotetik .....	58
4.5.2 Mean Empirik .....	58
4.6 Kriteria.....	58

4.7 Pembahasan .....	60
<b>BAB V - SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>65</b>
5.1 Simpulan.....	65
5.2 Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Penyebaran skala Kepuasan Kerja .....	50
Tabel 2. Penyebaran skala <i>work-life balance</i> .....	51
Tabel 3. Skala kepuasan kerja setelah uji validitas .....	53
Tabel 4. Skala <i>work-life balance</i> setelah uji validitas.....	54
Tabel 5. Uji normalitas.....	56
Tabel 6. Uji linearitas .....	57
Tabel 7. Analisis Uji Hipotesis .....	57
Tabel 8. Nilai mean hipotetik dan empirik.....	59





## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1. Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 2. Kurva normal variabel <i>work-life balance</i> .....	59
Gambar 3. Kurva normal variabel kepuasan kerja.....	60



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Di era globalisasi saat ini, dimana perkembangan dunia usaha semakin bertambah pesat, suatu perusahaan dituntut memiliki kredibilitas yang tangguh agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Tidak mudah menciptakan kredibilitas yang tangguh dalam suatu perusahaan, karena banyak sekali syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan agar dapat dikatakan memiliki kredibilitas, salah satu poin penting yang harus dimiliki adalah pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tersebut secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia sangat penting artinya bagi perusahaan, secara tidak langsung sumber daya manusia dapat dikatakan harta yang paling berharga. Karena melalui sumber daya manusia, suatu perusahaan akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia. Untuk itu konsep pengelolaan karyawan menjadi penting artinya dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan pegawai harus dapat bekerja sama untuk menciptakan ketertiban dalam melaksanakan setiap tugas yang dapat menaikkan hasil kerja dan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja pada prinsipnya mengacu pada sikap seseorang, yaitu kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterimanya. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang mempunyai tingkat

kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012)

Pentingnya kajian tentang kepuasan kerja banyak diungkapkan dalam penelitian-penelitian terdahulu, dan dalam penelitian tersebut diungkapkan banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti isi pekerjaan, otonomi, kejelasan peran, evaluasi kinerja, manajemen, kompensasi, gaji, reward, lingkungan kerja, lingkungan fisik, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, promosi dan pelatihan (Wheatley, 2017)

Optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan pegawai/karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan.

Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti

interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap penyesuaian diri dari berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja adalah perasaan suka atau tidak suka yang muncul dari selisih antara harapan dengan kenyataan baik secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya (Tanujaya, 2014).

Ada perbedaan yang jelas antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Menurut Herzberg (dalam Swasti, 2020), 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.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin

rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Pratama & Setiadi, 2021).

Pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu pegawai yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka (Robbins & Judge, 2015)

Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2012).

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu dapat berupa kemalasan, kemangkiran, mogok kerja, pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya.

Penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan, perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja sama keseluruhan, karena kepuasan kerja merupakan faktor penting



bagi terwujudnya keberhasilan suatu organisasi (Riffay, 2019). Karyawan yang terpuaskan menguntungkan bagi organisasi, karena karyawan tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan semakin meningkat (Howard, 2008)

Namun hal yang terjadi dilapangan terlihat pegawai kurang merasakan kepuasan dalam bekerja dikarenakan karyawan merasa terlalu banyaknya tugas-tugas yang dikerjakan, tapi tidak sejalan dengan adanya dukungan instansi terhadap hasil kinerja karyawan, seperti tidak adanya apresiasi yang diberikan instansi kepada pegawai ketika pegawai sudah menyelesaikan pekerjaannya, belum lagi adanya permasalahan yang bersifat personal yang membuat karyawan merasa tidak optimal dalam bekerja.

Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Semakin tinggi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) pegawai akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai, dan melalui kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Motivasi ekstrinsik dapat dirasakan pegawai ketika pegawai memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Salah satu faktor kepuasan kerja adalah faktor sosial dimana dalam faktor sosial akan membuat pegawai merasakan kepuasan jika memiliki keseimbangan antara interaksi dengan orang didalam pekerjaan ataupun diluar pekerjaan, hal tersebut biasa di sebut dengan *work-life balance* (Muslih, 2012).

*Work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau aktivitas lainnya. Intinya dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki *work-life balance* apabila pegawai telah mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya (Endeka et al., 2020).

Ketika pegawai mengalami keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka dapat dikatakan *work-life balance* sudah dicapai tetapi ketika *work-life balance* tidak dicapai oleh pegawai, hal tersebut dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mengatur waktu dengan baik, tidak fokus dengan pekerjaan sehingga kinerja menurun dan dapat menyebabkan terganggunya kehidupan pribadi pegawai (Kurniawan, 2014)

Menurut Schermerhorn (dalam, Ramadhani, 2013) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work-life balance* penting karena disaat karyawan mendapatkan tuntutan pekerjaan, tuntutan keluarga dan juga tuntutan kehidupan. Dalam dunia kerja, jadwal harian karyawan terbagi antara waktu di tempat kerja dan waktu di luar kerja.

Menurut Greenhaus et al., (2001) mendefinisikan konflik *work-family* sebagai suatu bentuk konflik peran ganda dimana adanya tekanan peran dari pekerjaan dengan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal, dengan adanya pembahasan ini awalnya berfokus pada konflik yang dapat ditimbulkan oleh tuntutan pekerjaan yang berat dalam lingkungan keluarga, hal ini dengan cepat

berkembang menjadi studi tentang hubungan dua arah, dengan mempertimbangkan konflik work-life dan work-family.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu pimpinan dan pegawai untuk menjadi lebih produktif dan sehat dalam kehidupan pribadi dan profesional. *Work-life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

Menurut Schermerhorn (dalam Ramadhani, 2013) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work-life balance* penting karena disaat karyawan mendapatkan tuntutan pekerjaan, tuntutan keluarga dan juga tuntutan kehidupan pribadinya, ia mampu untuk menyeimbangkan itu semua.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, dalam setiap pelaksanaan kerja dinas perhubungan menekankan agar para karyawannya perlu adanya meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki. Dinas perhubungan ingin terus meningkatkan dan mengembangkan potensi dan kualitas yang dipunyai oleh para karyawannya, agar dapat menunjang tercapainya tujuan dan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh kantor, jika tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh karyawan maka perusahaan tidak akan mencapai produktivitas sesuai yang diharapkan.

Manajer atau pemimpin perusahaan perlu memperhatikan proses psikologikal para karyawannya.

Selain hasil observasi di atas, menunjukkan bahwa fenomena yang didapat di tempat penelitian yakni di dinas perhubungan provinsi sumatera utara di kota Medan, karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang dilakukan, maka dari itu karyawan merasa kehidupannya hanya untuk mengerjakan pekerjaan saja, sehingga tidak memiliki atau sedikit memiliki waktu untuk urusan pribadi.

Dengan demikian, adanya *work-life balance* yang baik dapat menimbulkan kebanggaan pada karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi timbulnya rasa kepuasan dalam bekerja seorang karyawan Dinas perhubungan. Perusahaan harus memperhatikan *work-life balance* para karyawan mereka untuk meningkatkan kebanggaan organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan Dinas perhubungan. Berdasarkan uraian latar belakang perlu dilakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas perhubungan provinsi sumatera utara di kota Medan"

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan alasan pemilihan judul yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:  
Apakah ada Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti maka dapat diperoleh tujuan penelitian untuk menganalisis atau mengetahui apakah ada pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

### 1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah dengan didukung beberapa teori, adapun hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja dengan asumsi, semakin tinggi *work-life balance* pegawai, maka kepuasan kerja pegawai tinggi, atau sebaliknya semakin rendah *work-life balance* karyawan maka kepuasan kerja pegawai rendah.

### 1.5 Manfaat Penelitian

#### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi serta menambah literatur, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi yaitu menambah wawasan mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### 1.5.2 Manfaat Praktis

##### 1. Bagi Mahasiswa

Diharapkan mahasiswa agar mampu memahami pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai ilmu dan dapat menerapkannya di dunia kerja nantinya, sehingga menjadi pedoman pengetahuan bagi mahasiswa untuk memasuki dunia kerja.

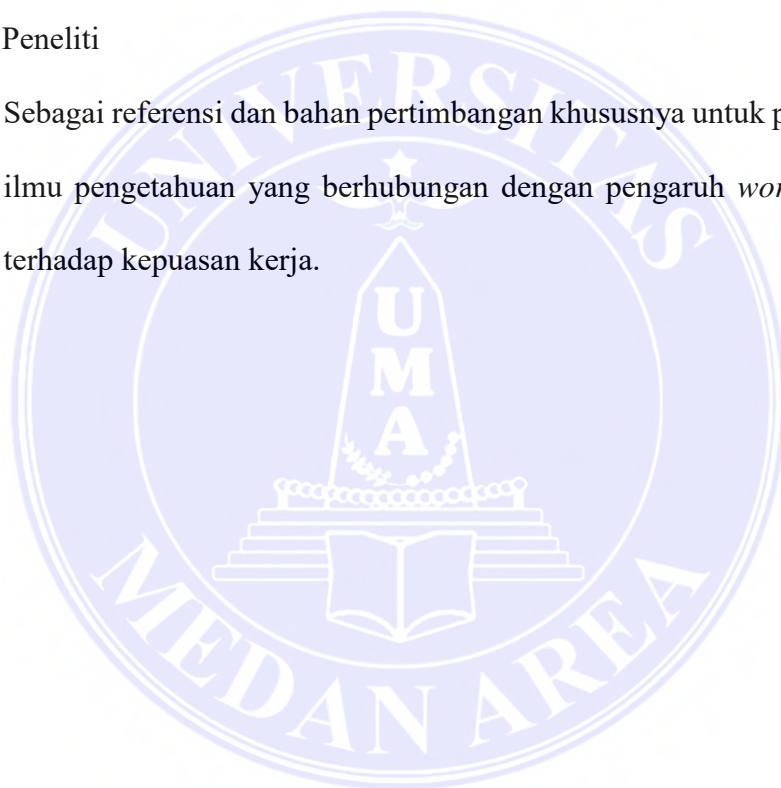


## 2. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan secara umum untuk mengarahkan masyarakat agar lebih memahami pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, agar dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

## 3. Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.



## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Kotler (dalam Tanujaya, 2014) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia rasakan dibanding dengan harapannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Menurut Handoko (dalam Wenno, 2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional bagi seorang karyawan baik perasaan senang maupun tidak senang dalam memandang pekerjaannya. Robbins (dalam Sinambela, 2012) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap yang ditimbulkan oleh pekerjaan dan menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang didapat dan jumlah penghargaan yang seharusnya didapatkan.

Kreitner dan Kinichi (dalam Pratama & Setiadi, 2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Hal ini berarti menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan positif maupun negatif ketika seseorang menghadapi pekerjaan.

Menurut David dan Newstrom (dalam Sinambela, 2012), kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Mangkunegara (dalam Sinambela, 2012) berpendapat kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong pegawai dan berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Berbeda dengan pendapat Hasibuan, (2011) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaan yang dilakukan. Sikap tersebut timbul karena adanya moral kerja, kedisiplinan serta prestasi kerja.

Menurut Windryanto (dalam Robbins, 2012) kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaan yang dilakukan. Sikap tersebut timbul karena adanya moral kerja, kedisiplinan serta prestasi kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

### 2.1.2 Teori kepuasan kerja

Beberapa teori disajikan untuk menjelaskan mengapa orang menyenangi pekerjaannya, walaupun antara satu teori dengan teori yang lain saling menunjukkan prinsip yang berbeda. Pada umumnya ada 3 (tiga) teori yang dibicarakan, berikut yang sering dibahas dan digunakan, yaitu:

#### a. Teori ketidak sesuaian (Discrepancy theory).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung dari selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

#### b. Teori keadilan (equity theory).

Teori ini dikemukakan oleh Zalesnik (1958) dan dikembangkan oleh Adam (1963). Teori keadilan/Equity Theory menyatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

#### c. Teori dua faktor (Two factor theory).

Two factor theory dikenal juga dengan nama teori dua faktor. Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (1959). Prinsip teori dua faktor ini adalah kepuasan kerja dan ketidak puas itu merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori dua faktor, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang pertama dinamakan dissatisfier atau ketidakpuasan dan yang lain dinamakan satisfier atau kepuasan. Satisfier (motivator) ialah faktor-faktor atau

situasi yang dibentuknya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi. Dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan, tapi ketiadaan faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Dissastifier (hygiene factors) ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri antara lain: penghasilan, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status, jika hal tersebut tidak terpenuhi seseorang akan tidak puas. Namun perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, hanya saja tidak akan menimbulkan kepuasan karena faktor-faktor ini bukan sumber kepuasan kerja (Rivai, 2004)

Berdasarkan penjelasan dari teori-teori tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan orang dalam bekerja, ditandai oleh dekatnya jarak antara harapan dan kenyataan yang didapat sesuai dengan harapannya, dan demikian juga yang diterima rekan sekerja lain adalah sama atau adil seperti yang diterima sesuai dengan pengorbanannya.

### 2.1.3 Faktor faktor kepuasan kerja

Menurut Hariani, (2022), Kepuasan kerja karyawan bisa diperoleh dari beberapa factor yaitu Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), budaya organisasi serta gaya kepemimpinan dianggap menjadi sebagian penyebab terwujudnya kepuasan kerja karyawan.

- a. *Work-life balance*. *Work-life balance* sebagai upaya yang efektif dalam mengelola pekerjaan serta aktivitas lain yang sama-sama dianggap penting bagi seorang karyawan seperti keluarga, komunitas, atau aktivitas yang bersifat sukarela lainnya (Junaidin, 2019). Sejalan dengan Junaidin, Armstrong dalam



Nanzushi (2015) berpendapat penerapan *work-life balance* berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk menelaraskan kegiatan utamanya di perusahaan dengan aktivitas di luar pekerjaan yang sesuai minat atau tanggung jawab pribadi.

- b. Budaya Organisasi. Menurut Robbins, (2006) mendeskripsikan budaya organisasi sebagai sebuah persepsi bersama yang dianut dan diimplementasikan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi dianggap bisa mempengaruhi perilaku karyawan karena budaya adalah unsur yang memberikan nuansa positif maupun negatif pada sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi yang positif akan mendukung meningkatnya motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sedangkan budaya organisasi yang negatif cenderung kontra produktif terhadap upaya-upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.
- c. Gaya Kepemimpinan. Ardana, dkk (2012) mendeskripsikan gaya kepemimpinan sebagai pola dalam bersikap dan berperilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam perusahaan, terutama karyawannya.

Terry (2008) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Produktifitas Kerja

Orang berpendapat produktivitas dapat dinaikan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Mungkin merupakan akibat dari produktifitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang

telah dicapai perusahaan dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang.

b. Tingkat Absensi

Apabila seorang karyawan tidak masuk kerja dengan atau tanpa alasan biasa disebut dengan absen. Semakin banyak karyawan yang tidak masuk kerja atau tingkat absensi yang besar maka akan semakin menyulitkan perusahaan dalam mencapai target produktivitas yang telah ditetapkan. Ketidakhadiran karyawan yang berlebihan secara signifikan dapat menurunkan produktivitas dan keuntungan perusahaan. Ketidakpuasan kerja dapat menjadi salah satu pemicu tingginya tingkat absensi.

c. Tingkat perputaran karyawan (Turnover)

Perputaran tenaga kerja atau karyawan adalah tingkat perpindahan karyawan yang melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Ketidakpuasan kerja pada pekerjaan dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagai tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Sutrisno, (2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan politik dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Gilmer (dalam Sutrisno, 2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kesempatan untuk maju. Ada maupun tidak adanya kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini dapat disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Kondisi kerja yang aman sangat mempengaruhi sikap emosional atau perasaan karyawan.
- 3) Gaji. Gaji sering dianggap penyebab timbulnya ketidakpuasan, dan seseorang jarang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik dan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil dapat menentukan kepuasan kerja karyawan.

- 5) Pengawasan. Supervisi yang buruk dapat menyebabkan turnover dan absensi.
- 6) Faktor instrinsik dari pekerjaan. Beberapa bidang perusahaan biasanya mensyaratkan keterampilan khusus. Sukar dan mudahnya pekerjaan dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja. Kondisi kerja ini meliputi kondisi tempat baik interior maupun eksterior.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi menjadi faktor penunjang puas atau tidak dalam bekerja.
- 9) Komunikasi. Komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan manajemen dapat menjadi alasan untuk menyukai pekerjaan atau jabatan.
- 10) Fasilitas. Fasilitas yang diberikan organisasi atau perusahaan dapat memberikan rasa puas, seperti: kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

Menurut Sutrisno, (2012) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, diantaranya yaitu:

#### 1) Kedudukan

Masyarakat pada umumnya beranggapan bahwa semakin tinggi jabatan maka akan semakin puas, sebaliknya semakin rendah jabatan maka akan semakin tidak puas. Akan tetapi, pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, perubahan dalam tingkat pekerjaan yang justru dapat mempengaruhi kepuasan.

#### 2) Pangkat

Ketika ada kenaikan upah, maka akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kedudukan baru tersebut dapat menjadi kebanggaan tersendiri sehingga akan mengubah perilaku dan perasaan karyawan.

### 3) Jaminan finansial dan sosial

Sudah menjadi rahasia umum bahwa jaminan finansial dan sosial dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### 4) Mutu pengawasan

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik antara atasan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa diperhatikan dan merasa dirinya adalah bagian penting dari perusahaan atau organisasi.

Menurut Sutrisno (2012), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat disimpulkan menjadi empat, yaitu:

- a) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.
- b) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, umur dan sebagainya.
- d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.



Berdasarkan dari beberapa pandangan faktor tersebut, seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila mereka merasakan kenyataan yang sesuai dengan yang dikehendaki. Sebaliknya, jika kenyataan yang dirasakan tidak sesuai dengan yang dikehendaki atau adanya perbedaan antara kenyataan yang dirasakan dengan yang dikehendaki, maka karyawan akan merasa tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ini juga meliputi faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial.

#### **2.1.4 Dampak Kepuasan Kerja dan ketidakpuasan kerja**

Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa ada tiga dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu:

1) Dampak terhadap produktivitas

Mengemukakan bahwa selain kepuasan kerja, produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor lainnya. Peningkatan dari kepuasan kerja disebabkan oleh produktivitas yang tinggi jika menerima ganjaran instrinsik (seperti perasaan senang karena telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (seperti gaji dan upah) secara adil dan wajar serta diasosiasikan dengan prestasi kerja yang baik.

2) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran karyawan kurang dapat mencerminkan ketidakpuasan kerja, berbeda dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat yang besar sehingga lebih besar kemungkinannya memiliki hubungan ketidakpuasan kerja, terdapat dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Menurut mereka, faktor motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan beberapa hal seperti tekanan internal dan eksternal agar dapat hadir bekerja. Menurut

Robbins, (2012) berpendapat bahwa ketidakpuasan kerja karyawan dapat diungkapkan dalam berbagai macam sikap, seperti : keluar dari pekerjaan, menghindari tanggung jawab, selalu mengeluh dan beberapa sikap lainnya.

### 3) Dampak kesehatan

Mengemukakan bahwa kesehatan mental dan kepuasan kerja diperlukan untuk semua tingkat jabatan. Pandangan dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut untuk bekerja secara efektif dan memiliki kecakapan yang berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

Menurut Kurniawati (2006) Dampak dari perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Berikut beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan, antara lain:

#### a. Dampak terhadap produktivitas

Awal mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak mendukung penelitian ini. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom yang mempelajari sejumlah besar hasil penelitian melaporkan bahwa korelasi mediannya hanyalah 0,14. Kenyataan ini sebagian dapat dijelaskan dengan mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator disamping kepuasan kerja.

#### b. Dampak terhadap ketidakhadiran (absenteisme) dan keluarnya tenaga kerja (turnover). Poter dan Steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran dan berhentikerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin

mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat - akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Dari penelitian ditemukan adanya hubungan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja. Sters dan Rhodes mengembangkan model dari pengaruh terhadap kehadiran. Mereka melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk mendatang pada pekerjaan.

Menurut Robbins (dalam Anwar, 2009) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja/ karyawan dapat diungkap kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Ada empat cara mengungkap ketidakpuasan karyawan:

1. Keluar (exit): ketidakpuasan kerja diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
2. Menyuarakan (voice): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan.
3. Mengabaikan (neglect): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya, sering absen, atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.

4. Kesetiaan (loyalty): ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.
5. Dampak terhadap kesehatan: Beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Dari kajian longitudinal disimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur atau rentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah bahwa untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menurut penggunaan efektif dari kecakapan percakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat dari kepuasan kerja dan tingkat dari jabatan. Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Terdapat dugaan bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Sehingga dapat diketahui bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan antara lain berdampak pada produktivitas, ketidak hadirannya, keluarnya karyawan, meninggalkan pekerjaan, terhadap kesehatan dan juga banyak hal-hal yang lain.

Berdasarkan uraian penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak dari kepuasan dan tidak kepuasan kerja adalah adanya dampak pada produktivitas kerja, dampak terhadap ketidakhadiran (absenteisme) dan keluarnya tenaga kerja (turn over), serta adanya dampak terhadap kesehatan.

### 2.1.5 Aspek aspek kepuasan kerja

Menurut Luthans, (2011) terdapat beberapa aspek-aspek dari kepuasan kerja yaitu:

1. *The Work It self* (pekerjaan itu sendiri), Isi pekerjaan atau juga disebut kepuasan mengenai pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Karakteristik pekerjaan, pekerjaan yang menantang dan pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk memberikan tanggungjawab(tantangan) berhubungan dengan kepuasan kerja.
2. *Pay* (Gaji). Gaji atau kompensasi merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja . Uang tidak hanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Kompensasi dapat dinilai sebagai bentuk kontribusi karyawan terhadap perusahaan yang dapat berupa gaji dan *reward*.
3. *Promotions* (promosi). Promosi merupakan suatu proses perubahan dari satu jabatan menuju jabatan dengan tingkatan hirarki dan tanggung jawab lain yang lebih tinggi dari sebelumnya. Promosi memiliki dampak yang cukup besar dalam memperoleh kepuasan kerja. Promosi bagi karyawan dapat dianggap sebagai karyawan yang memiliki kemajuan dan kemampuan atas pekerjaan. Promosi memiliki bentuk yang berbeda dan memiliki *reward* di dalamnya. Biasanya mereka yang menerima promosi mendapatkan kenaikan gaji dari jabatan



sebelumnya.

4. *Supervision* (pengawasan). Pengawasan memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Pengawasan yang dilakukan atasan dapat menunjukkan minta pribadi atasan pada karyawan yang menggambarkan bahwa kemampuan karyawan diakui oleh perusahaan, seperti memberikan dukungan, nasihat dan berkomunikasi secara pribadi atau resmi. Atasan yang baik akan mengawasi dan menilai karyawan yang menjadi bawahannya dan memberikan apresiasi pada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Penilaian yang dilakukan oleh atasan biasanya bersifat subjektif, sehingga dapat memicu konflik dimana karyawan berusaha mendapatkan kepuasan atas penilaian atasan.
5. *Work group* (rekan kerja). Rekan kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja adalah teman dalam berjalannya proses bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang bersifat kerja sama. Upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan melibatkan rekan kerja dapat dibangun dengan keakraban dan komunikasi yang baik. Karyawan yang memiliki rekan kerja dan mudah bersosialisasi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi di bandingkan dengan karyawan yang kurang dalam sosialisasi.
6. Kondisi kerja  
Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

Menurut Robbins, (2006), lima aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, dan sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

b. Gajaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya, besarnya upah bukan jaminan untuk mencapai kepuasan. Hal yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Sama dengan karyawan yang berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang

memersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka,

c. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Prilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan apabila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi mereka.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadianya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Aspek-aspek yang diukur dalam kepuasan kerja pada penelitian ini didasarkan pada teori-teori kepuasan kerja menurut Porter, Locke, Adam, dan Herzberg (dalam Anwar, 2009) yaitu:

a. Kesesuaian

Seseorang akan merasakan kepuasan bila apa yang didapat seseorang lebih dari apa yang diharapkan.

b. Rasa adil

Kepuasan seseorang didapat bagaimana seseorang merasakan adanya suatu keadilan atas situasi tertentu, dan dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

c. Hilangnya perasaan tidak puas

Merupakan faktor-faktor yang menjadi penyebab dari ketidakpuasan seseorang. Adapun faktor-faktor itu meliputi: gaji, penyelia, teman kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja.

d. Satisfiers

Merupakan faktor-faktor yang menjadi sumber dari kepuasan seseorang meliputi: pekerjaan itu sendiri, prestasi kerja, kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi, dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan kesesuaian, rasa adil, hilangnya perasaan tidak puas dan satisfiers.

## 2.2 *Work-life balance*

### 2.2.1 *Pengertian work-life balance*

Menurut Sukur & Susanty, (2022) Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.

Penjelasan lain tentang worklife balance oleh Greenhaus (dalam Darmawan et al., 2015) adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Dalam menyeimbangkan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keselarasan, banyak pegawai yang kesulitan dalam mengatur waktu dengan baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

Selanjutnya menurut Frame dan Hartog (dalam Agha et al., 2017) *work-life balance* berarti 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. Kemudian menurut Carlos (dalam Nurendra & Saraswati, 2016) mendefinisikan worklife balance sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga.

Schermerhorn (dalam Ramadhani, 2013) mengatakan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tugas di dalam pekerjaan dan di dalam keluarga atau kebutuhan pribadinya, sedangkan menurut



Berg et al., (2003) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya.

Menurut Mariati (dalam Iswardhani et al., 2019) mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah suatu kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Frame & Hartog (dalam Anggraeni & Mulyana, 2021) mengartikan *work-life balance* adalah keadaan dimana karyawan mendapatkan jam kerja yang fleksibel dan menggunakannya dengan bebas sehingga dapat menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen lain di luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan peran sebagai karyawan dan peran diluar karyawan seperti keluarga, teman, hobi dan lain sebagainya. Dalam menyeimbangkan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keselarasan.

### **2.2.2 Aspek – aspek *Work-life balance***

Menurut McDonald dan Bradley (dalam Ramadhani, 2013) terdapat tiga aspek dalam *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

#### **1) Keseimbangan waktu**

Berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan

waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres.

## 2) Keseimbangan keterlibatan

Berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya. Misalnya seorang karyawan menghabiskan waktunya selama 9 jam di kantor dan memiliki waktu selama 5 jam bersama keluarga dan kegiatan sosial lainnya, apabila karyawan tersebut dapat menikmati 5 jam waktu bersama keluarga maupun kegiatan sosial lainnya dan terlibat secara fisik maupun emosional maka keterlibatan keterlibatan dikatakan tercapai.

## 3) Keseimbangan kepuasan

Berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Untuk melihat keseimbangan kepuasan, dapat dilihat dengan kepuasan terhadap diri sendiri dan pemenuhan harapan.

Menurut Hudson (2005), terdapat beberapa aspek dari *work-life balance* yaitu sebagai berikut:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu). Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.
2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan). Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.
3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan). Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan didalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *work-life balance* meliputi *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

### 2.2.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi *work-life balance*

Menurut Greenhaus et al., (2001) ada beberapa faktor pendorong worklife balance, yaitu:

- a. Nilai comfort, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi. Contohnya pegawai dapat mengatur ruangan kerja atau meja kerja, sehingga membuat nyaman pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Nilai religious, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Contohnya sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lain sebagainya.
- c. Nilai achievement, dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel. Contohnya pegawai dapat mengatur jadwal kerja dari pemahaman manajemen waktunya, sehingga waktu untuk bekerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

Sedangkan menurut Malik, M., et al (2010), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, yaitu:

1. Waktu. Cakupan banyaknya waktu yang di habiskan di tempat kerja atau lama waktu berada ditempat kerja.
2. Jadwal atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan, untuk diselesaikan.

3. Kelelahan, Kondisi yang mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah nilai comfort, nilai religious, nilai achievement, karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, sikap, waktu yang dihabiskan, rencana kegiatan, kelelahan.

#### 2.2.4 Manfaat *Work-life balance*

Organisasi dapat membentuk sebuah kebijakan *work-life balance* atau biasa disebut *work-life balance policy* agar dapat membantu karyawannya untuk menyeimbangkan peran di pekerjaan dan di luar pekerjaan.

Menurut Lazar et al. (dalam Pangemanan et al., 2017) manfaat *work-life balance* bagi organisasi atau perusahaan adalah:

- 1) Mengurangi kemangkiran (absenteeism)
- 2) Mengurangi keterlambatan (lateness)
- 3) Meningkatkan produktivitas & citra perusahaan
- 4) Meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan
- 5) Mengurangi turnover staff

Selain bermanfaat bagi perusahaan, *work-life balance* juga bermanfaat untuk karyawan. Manfaat *work-life balance* bagi karyawan adalah:

- 1) Semakin tinggi keamanan kerja
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja
- 3) Meningkatkan kontrol terhadap work-life environment
- 4) Mengurangi tingkat stres kerja



5) Meningkatkan kesehatan fisik maupun mental.

Manfaat yang akan dihasilkan instansi dengan adanya penerapan *work-life balance*, diantaranya sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- b. Pegawai lebih produktif
- c. Adanya loyalitas dan komitmen pegawai
- d. Berkurangnya *turnover* pegawai

Sedangkan bagi individu atau pegawai manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *worklife balance* ini adalah sebagai berikut:

- a. Pegawai merasakan kepuasan kerja
- b. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- c. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*
- d. Berkurangnya tingkat stres kerja
- e. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan manfaat dari *work-life balance* adalah pegawai merasakan kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja (*job security*), meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*, berkurangnya tingkat stres kerja, semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

### 2.3 Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mubarak (dalam Satriansyah, 2018) karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga akan membuat karyawan dapat bekerja lebih baik dalam menjalankan setiap peran yang diberikan di dalam pekerjaan, sehingga dapat saling mendukung antar peran sesama karyawan dan

akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Menurut Moore (dalam Ganapathi, 2016) *work-life balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa memiliki tanggung jawab pada diri sendiri dengan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain, karena inti dari inti *work-life balance* merupakan suatu konsep kecerdasan moral dan motivasi yang akan menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri, motivasi diri, dan tanggung jawab.

Namun perusahaan perlu memperhatikan lagi pada keseimbangan waktu antara keluarga dan kegiatan sosial mayoritas tanggapan responden memiliki rata-rata nilai skor yang paling rendah. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, penerapan *work-life balance* sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Menurut Singh (dalam Ganapathi, 2016) menyatakan *work-life balance* merupakan konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Karena kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan waktu dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir karyawan yang dijalankan, maka semakin sulit bagi karyawan untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “me time” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun.

Selain itu menurut Poluan (dalam Rondonuwu et al., 2018) *work-life balance* merupakan sejauh mana karyawan merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar

pelerjaan. Adapun beberapa faktor yang menjadi pendukung meningkatnya kepuasan kerja diantaranya yaitu keseimbangan pekerjaan dengan keluarga, kehidupan bersosial, beban kerja yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Jika seorang karyawan tidak dapat menerapkan *work-life balance*, ia mungkin bisa mengalami stres dan kelelahan di tempat kerja dan mempengaruhi pada pekerjaan.

McDonald dan Bradley (dalam Ramadhani 2013) untuk mengukur *work-life balance* terdapat tiga cara yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Selain menerapkan *work-life balance*, perusahaan maupun karyawan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja. Hal ini karena kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan berdampak positif bagi karyawan.

Menurut Kanwar et al., (2009) karyawan yang puas akan berpengaruh positif bagi organisasi seperti efisiensi dan produktifitas perusahaan. Begitupun sebaliknya karyawan yang tidak puas akan menimbulkan turnover sehingga perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangemanan (2017) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

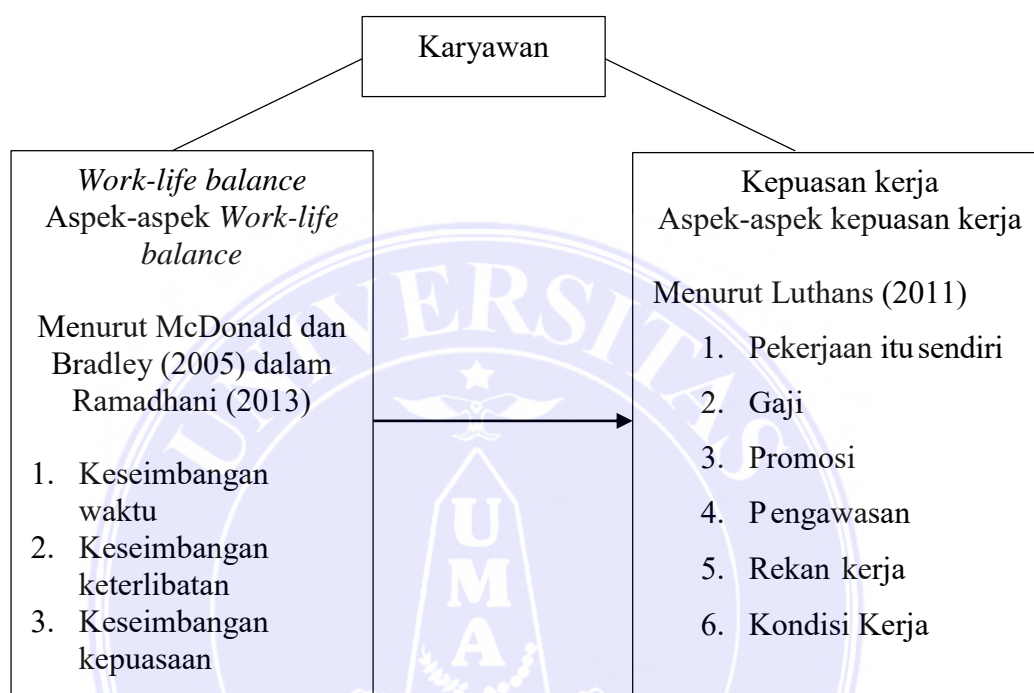
Berdasarkan hasil penelitian dari Sukur & Susanty, (2022) dinyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit Divisi social media dan Media Manajemen PT MNC Investama Tbk. Koefisien regresi untuk variabel *work-life balance* adalah positif, yang menandakan bahwa terjadi hubungan yang searah antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja

karyawan unit Divisi social media dan Media Manajemen PT MNC Investama Tbk. Berdasarkan perhitungan, diperoleh koefisien determinasi sebesar 61,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh sebesar 61,7% terhadap kepuasan kerja karyawan unit Divisi social media dan Media Manajemen PT MNC Investama Tbk. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi dan Andarini (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya *work-life balance* pada perusahaan akan membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalan-jalan, pendidikan, dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Dapat dilihat keterkaitan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *work-life balance*.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti membuat kerangka konseptuas sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2019) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian hubungan kausal bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (Variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2019).

#### 3.2 Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel.

Variabel pertama adalah variabel terikat (*Dependent variable*) dan yang kedua adalah variabel bebas (*Independent Variable*).

- 1) Variabel bebas : *Work-life balance*
- 2) Variabel terikat : Kepuasan kerja

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional 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, 2019). Tujuannya agar dapat mencapai suatu alat yang sesuai dekat hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel Independent ( *Work-life balance* )

Variabel independent (X) merupakan variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independent yaitu *work-life balance*. Menurut Louise P. Parkes and Peter H. Langford (2008) *Work-life balance* adalah kondisi karyawan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work-life balance* disusun sesuai aspek-aspek yang diungkapkan oleh Menurut McDonald dan Bradley (dalam Ramadhani, 2013) adalah Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, serta keseimbangan kepuasan.

#### 2. Variabel Dependent ( Kepuasan kerja )

Variabel dependent (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent. Dalam penelitian ini dependentnya adalah kepuasan kerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang

memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting melalui hasil kerjanya. Adapun untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada teori Luthan (2011), dimana kepuasan kerja menurut Luthan terdiri dari indikator: (1). Pekerjaan itu sendiri, (2). Gaji, (3). Promosi, (4). Pengawasan, (5). Rekan Kerja, (6). Kondisi Kerja

### **3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi Penelitian**

Menurut Yusuf, (2014) populasi merupakan totalitas semua nilai-nilai yang mungkin daripada karakteristik tertentu sejumlah objek yang ingin dipelajari sifatnya. Bailey (dalam Yusuf, 2014) menyatakan populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit analisis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang dapat terdiri dari orang, benda, kejadian, waktu, dan tempat dengan ketentuan karakteristik dalam penelitian harus sama. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 80 karyawan dinas perhubungan

#### **3.4.2 Sampel Penelitian**

Menurut (Yusuf, 2014) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi yang sudah ditetapkan awalnya oleh peneliti. Sampel diartikan sebagai sebagian dari populasi yang terpilih sesuai dengan ketentuan peneliti (Sugiyono, 2019). Warwick (dalam Yusuf, 2014) berpendapat bahwa sampel merupakan sebagian dari suatu generalisasi yang luas yang mana dipilih untuk dapat mewakili populasi. Pemilihan sampel harus dilakukan dengan berbagai pertimbangan agar diperoleh sampel yang benar-benar mewakili populasi. Untuk jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 pegawai.

### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik yang digunakan untuk menggunakan menuntukan sampel penelitian berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan (sugiyono, 2019). Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah pegawai yang telah menikah dengan yang sudah bekerja selama lebih dari 3 tahun.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2019) metode pengumpulan data merupakan Langkah yang paling strategis dalam penelitin, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data.

Teknik digunakan untuk pengumpulan data adalah menggunakan skala, dimana skala psikologis ini berbentuk kuisisioner. Kuisisioner adalah Teknik pengmpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2019).

Adapun skala yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* dan skala yang digunakan untuk kepuasan kerja adalah skala likert. Skala likert memiliki 4 alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan. Ada dua pernyataan yang diberikan seperti pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*Non favorable*). Untuk pernyataan positif (*favorable*) masing-masing item akan diberi 4 alternatif jawaban. Untuk sangat tidak setuju (STS) nilai 1, untuk tidak setuju (TS) nilai 2, untuk setuju (S) nilai 3, untuk sangat setuju (SS) nilai 4. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif (*Non favorable*) masing-masing aitem juga akan diberi 4 alternatif jawaban. Untuk sangat tidak setuju (STS) nilai 4, untuk tidak setuju (TS) nilai 3, untuk setuju (S) nilai 2, untuk sangat setuju (SS) nilai 1.

Adapun skala yang digunakan pada penelitian ini adalah

1. Skala *work-life balance*

Dalam penelitian ini skala disusun berdasarkan aspek – aspek dari *work-life balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

2. Skala Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini skala disusun berdasarkan aspek – aspek kepuasan kerja yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan Kerja, Kondisi Kerja

### 3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas di definisikan sebagai suatu ukuran seberapa jauh ketepatan dan kecermatan alat ukur yang digunakan dalam menjalankan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dapat memiliki nilai validitas yang tinggi apabila menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat sesuai dengan maksud dan tujuan dari penelitian. Uji validitas dan alat ukur dalam penelitian ini menggunakan Teknik korelasi Product Moment dari Pearson yang dihitung dengan bantuan SPSS, dengan taraf signifikan sebesar 5%. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berarti valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel berarti tidak valid. Besarnya korelasi untuk dianggap sebagai suatu item yang valid adalah  $r \geq 0,3$  (Sugiyono, 2019). Validitas yang tinggi menandakan bahwa setiap aitem pada skala tersebut mengukur hal yang sama seperti item lain secara keseluruhan. Uji validitas ini akan menggunakan alat bantu uji statistic SPSS versi 23.0.



### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas di definisikan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat di percaya atau konsistensi dalam hasil pengukuran suatu alat ukur. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan mencari konsistensi internal item pada alat ukur dengan Teknik analisis Alpha Cronbach yang dilakukan menggunakan SPSS versi 23.0 for windows.

### 3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana adalah teknik yang digunakan untuk melihat pengaruh satu variabel bebas dan satu variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel berpengaruh berdasarkan variabel bebas. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 23.00 for window. Sebelum melakukan teknik analisis regresi sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap skala alat ukur, uji asumsi tersebut adalah:

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data dari sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, jika data berdistribusi normal maka sampel dapat mewakili populasi. Untuk uji normalitas digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Kaidah yang digunakan adalah jika  $p > 0,05$  maka sebarannya dikatakan normal, dan sebaliknya apabila  $p < 0,05$  maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

### 3.7.2 Uji Linearitas

Untuk memenuhi asumsi bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier maka harus diadakan uji linearitas. Untuk melihat kelinieran diuji dengan analisis compare means. Pada penelitian ini, kaidah yang digunakan yaitu, data dikatakan linear apabila pada kolom linearity nilai probabilitas atau  $p < 0,05$ . Uji linearitas diuji dengan *Compare Means test for linearity* dengan bantuan perangkat lunak SPSS 25.00 for windows.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

- 5.1.1 Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi sederhana, diketahui bahwa ada pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,408 dengan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya ada pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi kepuasan pada pegawai atau sebaliknya diterima.
- 5.1.2 Kontribusi *work-life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 40,8%. Yang artinya *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai sebesar 40,8%.
- 5.1.3 Dalam penelitian ini kepuasan kerja pada pegawai tergolong rendah, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (60,96) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (70). Selanjutnya diketahui bahwa *work-life balance* pada pegawai tergolong rendah juga, hal tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (51,53) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetik (62,5).

## 5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### 5.2.1 Bagi Karyawan

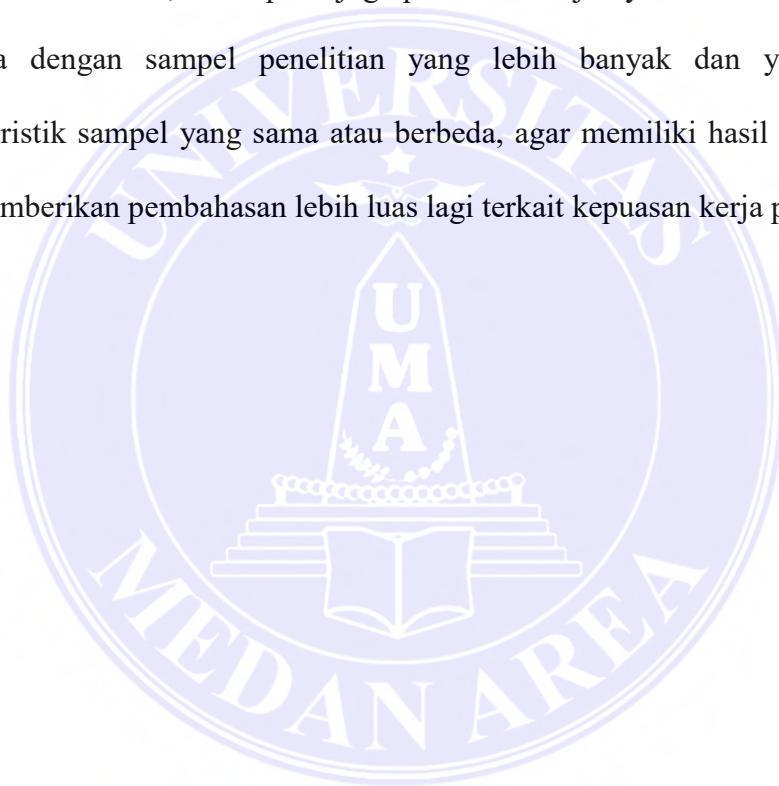
Diharapkan pada karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan cara mengubah kebiasaan kerja yang tadinya merasa terlalu lelah menjadi lebih menyenangkan seperti tidak terlalu memikirkan pekerjaan dan lebih banyak meluangkan waktu dengan keluarga dan teman, serta loyal kepada kantor, disiplin serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal-hal tersebut jika dilakukan oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

### 5.2.2 Bagi Perusahaan

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pegawai rendah dan *work-life balance* pegawai juga rendah. Diharapkan pada kantor agar lebih memperhatikan *work-life balance* pada pegawai karena hal tersebut dapat membuat pegawai merasa puas saat bekerja seperti memberi apresiasi kepada karyawan dalam penambahan tunjangan karyawan, mengadakan acara bersama karyawan dan keluarga, mengizinkan cross-over antara dunia kerja dan personal juga memberikan fasilitas sarana olahraga seperti tenis meja yang dapat digunakan oleh karyawan pada saat jam istirahat serta mengikuti kegiatan workshop atau seminar kesehatan mental

### 5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja pegawai karena kontribusi *work-life balance* sudah sekitar 40,8%. Sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada kepuasan kerja pegawai dalam berbagai variabel yang lain. Selain itu, diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti di lokasi yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak dan yang memiliki karakteristik sampel yang sama atau berbeda, agar memiliki hasil yang beragam dan memberikan pembahasan lebih luas lagi terkait kepuasan kerja pegawai.





## DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v7.813>
- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMA Negeri 12 Surabaya Di Masa Pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 105–114.
- Berg, P., Kalleberg, A. L., & Appelbaum, E. (2003). Balancing work and family: The role of high-commitment environments. *Industrial Relations*, 42. <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00286>
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. K., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita. *JURNAL MEDIAPSI*, 1(1), 28–39.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Ganapathi, I. M. (2016). Pengaruh Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 4(1).
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between workfamily conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91–100.
- Hariani, H. G. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan : Work-Life Balance, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 3(1), 119–127.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Bumi Aksara.
- Hazami, B., & Riyanto, S. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Bjb KC S Parman. *Jurnal Sosial Teknologi*, 3(7), 591–595. <https://doi.org/10.36418/journalsostech.v2i7.366>
- Howard, J. L. (2008). Balancing conflicts of interest when employing spouses. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20, 29–43. <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9058-7>

- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). The Effect of Work-Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i2.212>
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in the IT-ITES Industry. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 13(2), 1–12. <https://doi.org/10.1177/097226290901300201>
- Kurniawan, K. A. (2014). Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit. *E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, 1(1).
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (12th ed.)*. The McGraw-Hill Companies.
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri ( Persero ) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 10(4), 799–810.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84–94.
- Pangemanan, F. ., Pio, R. ., & Tumbel, T. . (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan burnout terhadap Kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(3).
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145–159.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.
- Riffay, A. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(4), 39–47.
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. . (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait*. 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), 30–38.
- Satriansyah, H. (2018). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah). *Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis*, 1(1), 1–19.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero) Dewi. *Jurnal Empati*, 8(1), 27–33.
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah, Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk ( Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen ). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 2016–2022.
- Sukur, M., & Susanty, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1064–1610.
- Sutrisno, E. (2012). *Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Swasti, M. G. F. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kebanggaan Organisasi Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standr ump di PT. Sinergi Integra Services, jakarta). *Psikologi*, 12(2), 67–79.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54.
- Wheatley, D. (2017). *Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being. Work and Occupations*. 1(1), 1–33.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (1st ed.). Prenadamedia Group.



## LAMPIRAN – A DATA PENELITIAN



Lampiran 1. Data Penelitian

5.3 Data Penelitian *Work-life balance*

Subjek	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	Jumlah
1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	42
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	54
3	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	1	1	61
4	1	2	2	1	3	1	2	3	3	2	3	1	2	2	1	3	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	2	2	62
5	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	45
6	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	52
7	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	54
8	1	1	1	2	3	1	1	2	3	1	3	1	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	49
9	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	46
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
11	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	58
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	63
13	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	50
14	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	3	2	3	3	75
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	57
16	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	42
17	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	48
18	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	36
19	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	43
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	57
21	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	42
22	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	54
23	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	33
24	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	39
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	57



26	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	46		
27	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	53		
28	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	33		
29	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	44		
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60		
31	1	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	2	67	
32	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	52	
33	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	39	
34	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	38	
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
36	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	48		
37	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	54	
38	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	36	
39	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	33	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
41	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	55	
42	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	33	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	33	
44	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	33	
45	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	33	
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	57	
47	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	2	3	2	72
48	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	60
49	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	78
50	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	3	65



### 5.4 Data Penelitian Kepuasan Kerja

Subjek	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	Jumlah	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	58	
2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	70	
3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	51	
4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	50	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	57
7	3	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	71	
8	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	50	
9	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	46
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
12	1	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	70	
13	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	50	
14	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	45
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	58
16	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	2	2	1	56
17	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	64
18	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	49
19	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	45
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	58
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	58
22	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	68	
23	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	43	
24	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	51	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	58	









## Lampiran 2. Skala Penelitian

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin :

Status Pernikahan :

**PETUNJUK PENGISIAN**

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

**BENTUK PERNYATAAN**

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak bahagia bekerja di sini				X
2	Saya merasa puas bekerja di sini		X		

### Kuesioner Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya puas dengan besar gaji yang diterima				
2	Saya merasa upah yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan saya				
3	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
4	Saya yakin mampu mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya				
5	Upah yang saya terima tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya				
6	saya merasa upah yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan				
7	Saya tidak menikmati dan bosan dengan pekerjaan saya				
8	Perusahaan memberikan kesempatan untuk menerimakenaikan jabatan				
9	Perusahaan memberikan promosi jabatan yang adil bagi karyawan				
10	Perusahaan menerapkan prinsip kebersihan adalah yang paling penting				
11	Perusahaan tempat saya bekerja membuat betah tinggal lama di kantor				
12	Perusahaan jarang memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi				
13	Perusahaan tidak adil dalam memberikan promosi jabatan				
14	Perusahaan tidak terlalu peduli dengan kebersihan perusahaan				
15	Saya tidak betah berada di kantor untuk waktu yang lama				
16	Atasan sering mengapresiasi pekerjaan yang saya lakukan				
17	Rekan kerja saya memiliki sikap mendukung dan bersahabat dilingkungan pekerjaan				

18	Rekan kerja mau membantu ketika saya menghadapi masalah				
19	Atasan tidak pernah mengapresiasi pekerjaan yang saya lakukan				
20	Atasan bersikap tidak acuh pada saya				
21	Rekan kerja bersikap acuh dengan masalah yang saya hadapi dalam bekerja				
22	Upah yang sama terima mampu setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari				
23	Saya merasa upah yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan saya.				
24	Saya selalu berleha-leha dalam melakukan pekerjaan saya				
25	Saya merasa apapun yang saya lakukan di apresiasi oleh atasan saya				
26	Kantor tempat saya bekerja, mengedepankan kebersihan pada gedung				
27	Saya kurang suka berlama-lama dikantor dikarenakan kantor terlalu sempit dan pengap.				
28	Rekan kerja saya tidak memiliki rasa peduli ketika saya membutuhkan bantuan dalam bekerja				
29	Orang-orang yang bekerja di kantor ini, hanya mementingkan dirinya sendiri.				
30	Banyak sampah berserakan di kantor tempat saya bekerja.				

### Kuesioner *Work-life balance*

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu memikirkan keluarga ketika bekerja				
2	Saya tidak dapat memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi				
3	Ada batasan yang jelas antara pekerjaan dan keluarga				
4	Perkerjaan saya saat ini mendukung untuk terlibat dalam keluarga sebagaimana semestinya				
5	Saya merasa melakukan keseimbangan antara pekerja, keluarga, dan tanggung jawab lainnya adalah hal yang sulit				

6	Waktu yang saya habiskan pada pekerjaan berdampak negatif pada kehidupan sosial				
7	Saya tidak memiliki waktu untuk memikirkan hal lain karena pekerjaan				
8	Saya memiliki peran yang berbeda dari jobdesk				
9	Bekerja membuat saya tidak memiliki waktu untuk melakukan hal lain				
10	Saya memiliki peran yang berbeda dalam kelompok kerja				
11	Saya cenderung melibatkan pekerjaan dengan keluarga				
12	Saya merasa membutuhkan waktu untuk memikirkan diri saya sendiri				
13	Saya merasa memiliki tanggung jawab ketika saya disuruh mengerjakan pekerjaan diluar job desc saya.				
14	Membagi waktu untuk diri sendiri dan pekerjaan sangat mudah saya lakukan				
15	Saya mengikuti kegiatan diluar kantor walaupun masih berkaitan dengan kantor				
16	Saya tidak bisa melepaskan pekerjaan walaupun sedang dengan keluarga				
17	Saya merasa senang ketika saya telah selesai mengerjakan pekerjaan tanpa melibatkan urusan keluarga				
18	Pekerjaan saya memberikan semangat untuk mengerjakan aktivitas diluar kantor				
19	Saya akan tetap bekerja walaupun saya sudah dirumah.				
20	Saya selalu kepikiran pekerjaan ketika diluar jam kerja				
21	Hal-hal yang saya kerjakan dikantor membantu saya mengatasi masalah diluar kantor				
22	Bagi saya, menghabiskan waktu untuk menenangkan pikiran hal yang harus saya lakukan				
23	Ketika saya bersama keluarga, saya tidak memperdulikan urusan pekerjaan				
24	Saya akan meninggalkan pekerjaan ketika saya memiliki janji ketemu dengan keluarga				
25	Saya kurang fokus bekerja ketika ada perjalan dinas				
26	Saya merasa pekerjaan dan keluarga tidak memiliki batasan				



27	Pekerjaan yang saya lakukan, menghambat saya untuk beraktivitas dengan keluarga saya				
28	Saya akan merasa tertekan, kalau saya bekerja dengan melibatkan keluarga saya				
29	Urusan keluarga membuat suasana hati saya menjadi buruk ketika ingin bekerja.				
30	Hal-hal yang ada dikantor menjadi beban bagi saya				





## Reliability

### Scale: KEPUASAAN KERJA

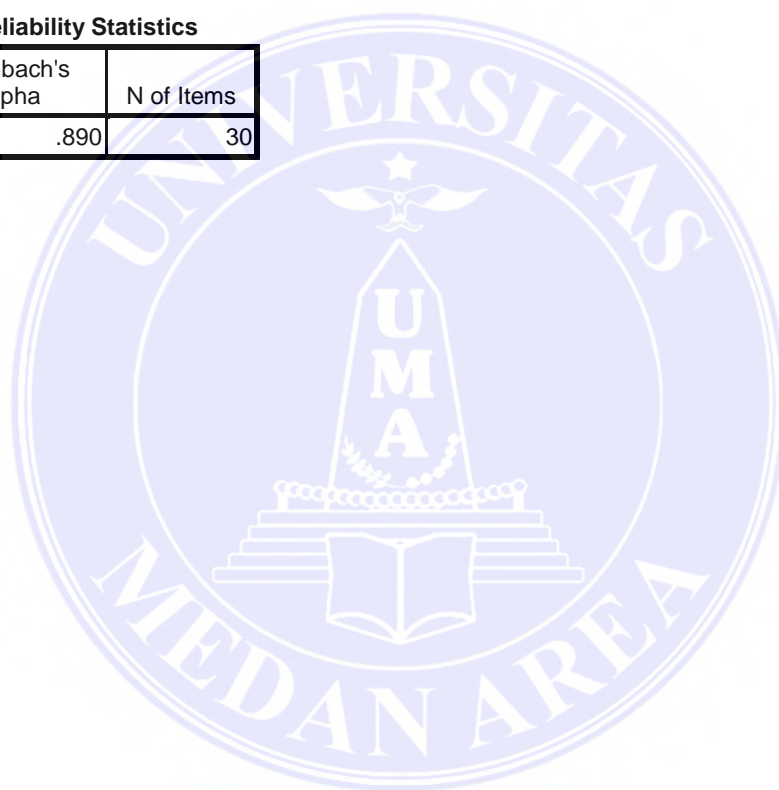
#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	70	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	30



## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	1.91	.558	70
KK2	2.00	.511	70
KK3	1.94	.562	70
KK4	1.97	.564	70
KK5	1.94	.657	70
KK6	1.90	.542	70
KK7	1.93	.520	70
KK8	1.89	.553	70
KK9	1.90	.593	70
KK10	1.86	.597	70
KK11	1.99	.496	70
KK12	1.99	.602	70
KK13	1.76	.494	70
KK14	1.94	.611	70
KK15	1.97	.564	70
KK16	1.91	.583	70
KK17	1.87	.536	70
KK18	1.86	.519	70
KK19	1.90	.593	70
KK20	1.91	.583	70
KK21	2.04	.669	70
KK22	1.60	.549	70
KK23	1.63	.594	70
KK24	1.56	.605	70
KK25	1.64	.615	70
KK26	1.93	.709	70
KK27	1.56	.605	70
KK28	1.57	.554	70
KK29	1.99	.712	70
KK30	1.94	.679	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	53.89	69.378	.484	.886
KK2	53.80	70.278	.426	.887
KK3	53.86	68.153	.617	.883
KK4	53.83	67.593	.677	.882
KK5	53.86	69.052	.431	.887
KK6	53.90	69.946	.435	.887
KK7	53.87	71.389	.388	.890
KK8	53.91	68.804	.554	.885
KK9	53.90	70.903	.294	.890
<b>KK10</b>	<b>53.94</b>	<b>71.620</b>	<b>.219</b>	<b>.891</b>
KK11	53.81	69.139	.582	.885
KK12	53.81	69.313	.451	.887
KK13	54.04	70.187	.454	.887
KK14	53.86	70.008	.372	.888
KK15	53.83	69.767	.436	.887
KK16	53.89	68.798	.522	.885
KK17	53.93	70.560	.371	.888
KK18	53.94	71.040	.330	.889
KK19	53.90	67.743	.624	.883
KK20	53.89	68.335	.572	.884
KK21	53.76	70.650	.375	.891
KK22	54.20	68.278	.618	.883
KK23	54.17	69.999	.386	.888
KK24	54.24	68.621	.519	.885
KK25	54.16	67.989	.575	.884
KK26	53.87	69.215	.379	.889
KK27	54.24	68.505	.531	.885
KK28	54.23	69.338	.493	.886
KK29	53.81	70.849	.237	.892
<b>KK30</b>	<b>53.86</b>	<b>72.240</b>	<b>.129</b>	<b>.894</b>

$$30-2=(28 \times 4) + (28 \times 1)/2 = 70$$



## Reliability Scale: WB

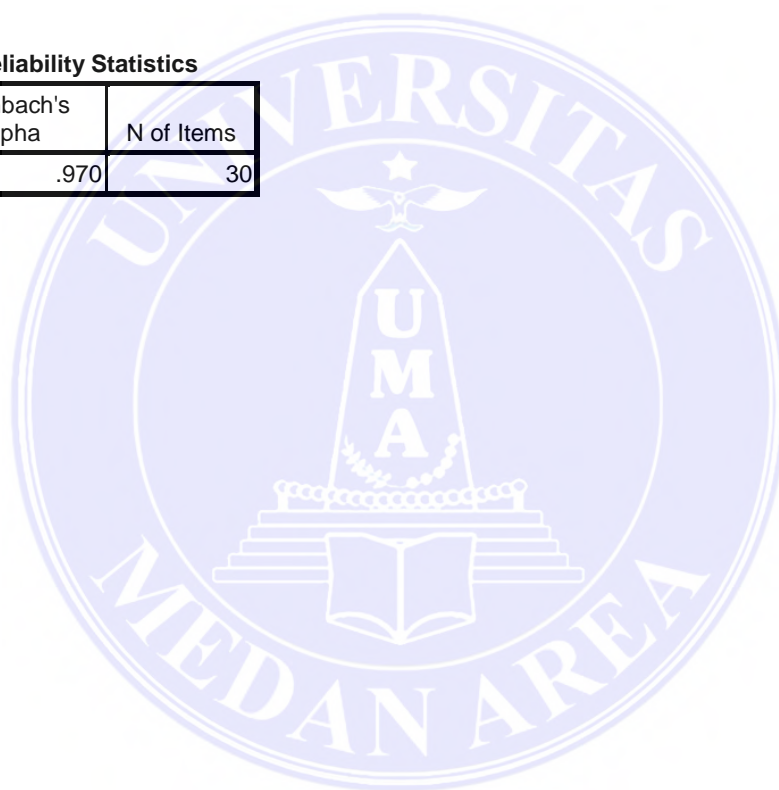
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	70	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	30



## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WB1	1.60	.549	70
WB2	1.63	.594	70
WB3	1.56	.605	70
WB4	1.64	.615	70
WB5	1.93	.709	70
WB6	1.56	.605	70
WB7	1.57	.554	70
WB8	1.99	.712	70
WB9	1.94	.679	70
WB10	1.51	.583	70
WB11	1.93	.709	70
WB12	2.13	1.340	70
WB13	1.91	1.432	70
WB14	2.11	1.565	70
WB15	2.16	1.656	70
WB16	2.11	1.782	70
WB17	2.09	1.886	70
WB18	2.09	1.998	70
WB19	2.14	2.128	70
WB20	2.17	2.239	70
WB21	2.31	2.362	70
WB22	2.21	2.455	70
WB23	2.19	2.584	70
WB24	2.21	2.707	70
WB25	2.19	2.830	70
WB26	2.33	2.913	70
WB27	2.34	3.050	70
WB28	2.13	3.176	70
WB29	2.33	3.291	70
WB30	2.34	3.417	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>WB1</b>	<b>58.76</b>	<b>1897.027</b>	<b>-.104</b>	<b>.972</b>
WB2	58.73	1886.548	.306	.971
<b>WB3</b>	<b>58.80</b>	<b>1897.032</b>	<b>-.096</b>	<b>.972</b>
WB4	58.71	1885.540	.320	.971
WB5	58.43	1887.234	.075	.971
<b>WB6</b>	<b>58.80</b>	<b>1897.061</b>	<b>-.096</b>	<b>.972</b>
WB7	58.79	1898.200	.328	.972
WB8	58.37	1890.353	.324	.972
<b>WB9</b>	<b>58.41</b>	<b>1900.652</b>	<b>-.148</b>	<b>.972</b>
<b>WB10</b>	<b>58.84</b>	<b>1896.656</b>	<b>-.091</b>	<b>.972</b>
WB11	58.43	1887.234	.375	.971
WB12	58.23	1788.208	.903	.969
WB13	58.44	1776.221	.945	.968
WB14	58.24	1767.491	.930	.968
WB15	58.20	1757.641	.950	.968
WB16	58.24	1746.331	.959	.968
WB17	58.27	1738.027	.959	.968
WB18	58.27	1728.143	.964	.968
WB19	58.21	1716.432	.972	.967
WB20	58.19	1707.371	.973	.967
WB21	58.04	1700.129	.958	.967
WB22	58.14	1689.689	.974	.967
WB23	58.17	1677.709	.983	.967
WB24	58.14	1670.124	.971	.967
WB25	58.17	1660.724	.970	.967
WB26	58.03	1650.985	.984	.967
WB27	58.01	1641.522	.977	.967
WB28	58.23	1630.063	.984	.967
WB29	58.03	1621.680	.980	.967
WB30	58.01	1611.435	.981	.968

$$30 - 5 = (25 \times 4) + (25 \times 1) / 2 = 62,5$$



Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik

**NPar Tests**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		kepuasaan kerjs	wb
N		70	70
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	60.96	51.53
	Std. Deviation	8.889	8.963
Most Extreme Differences	Absolute	.244	.093
	Positive	.113	.093
	Negative	-.244	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		2.044	.779
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.579
a. Test distribution is Normal.			

**Means**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasaan kerja * wb	70	100.0%	0	0.0%	70	100.0%



## Report

kepuasaan kerja

wb	Mean	N	Std. Deviation
39	48.00	3	3.606
40	50.00	2	8.485
41	53.50	2	3.536
42	56.00	1	.
43	80.00	1	.
45	74.00	1	.
46	71.50	2	.707
47	75.00	1	.
48	55.83	6	12.922
49	74.00	1	.
50	71.50	2	13.435
51	71.67	3	7.506
52	47.00	2	.000
53	75.00	1	.
54	73.00	1	.
55	81.00	1	.
57	74.00	2	1.414
59	86.00	1	.
60	82.67	3	2.517
61	77.67	3	2.517
62	77.67	3	3.512
63	73.50	2	3.536
64	75.00	1	.
65	76.00	1	.
66	73.50	2	7.778
67	78.00	4	5.099
68	76.50	4	5.916
69	71.50	2	.707
70	77.25	4	4.573
71	78.00	2	4.243
73	81.00	1	.
76	77.00	1	.
82	82.00	1	.
83	81.00	2	.000
87	77.00	1	.
Total	70.96	70	8.889

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasaan kerja * wb	Between Groups	(Combined)	8124.621	34	238.959	5.137	.000
		Linearity	3979.079	1	3979.079	85.532	.002
		Deviation from Linearity	4145.542	33	125.622	2.700	.432
	Within Groups		1628.250	35	46.521		
	Total		9752.871	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasaan kerja * wb	.639	.408	.913	.833



LAMPIRAN – E  
UJI HIPOTESIS

## Lampiran 5. Analisis Regresi Sederhan

**Regression****Correlations**

		kepuasaan kerja	wb
Pearson Correlation	kepuasaan pelanggan	1.000	.639
	wb	.639	1.000
Sig. (1-tailed)	kepuasaan pelanggan	.	.000
	wb	.000	.
N	kepuasaan pelanggan	70	70
	wb	70	70

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	wb <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kepuasan pelanggan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.639 <sup>a</sup>	.408	.399	9.215	.408	46.863	1	68	.000

a. Predictors: (Constant), wb

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3979.079	1	3979.079	46.863	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5773.792	68	84.909		
	Total	9752.871	69			

a. Predictors: (Constant), wb

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

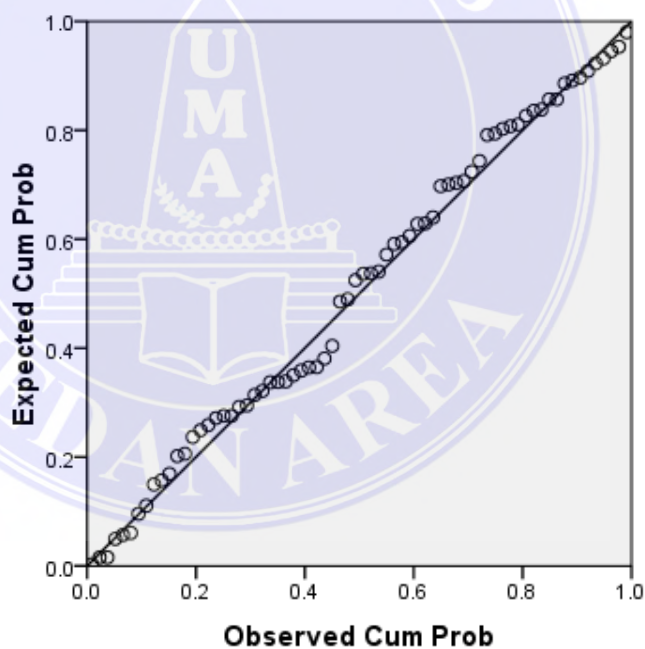
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.805	5.538		6.105	.000
	wb	.635	.093	.639	6.846	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerjs

### Charts

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Dependent Variable: kepuasan pelanggan







LAMPIRAN – F  
SURAT PENELITIAN DAN SURAT  
SELESAI 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 : 582/FPSI/01.10/III/2023  
 Lampiran : -  
 Hal : Penelitian

08 Maret 2023

Yth. Bapak/Ibu Kepala Dinas Perhubungan  
 Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara  
 di  
 Tempat

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

Nama : Nia Tantriana  
 NPM : 198600142  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, Jl. Imam Bonjol No. 61 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan"*.

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 Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Lati Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip







**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PERHUBUNGAN**

Jalan Imam Bonjol No. 61, Telp. (061) 4510082 - 4510083, Fax (061) 4568206  
Website [dishub.sumutprov.go.id](http://dishub.sumutprov.go.id) – Email [dishub.sumutprovinsi@gmail.com](mailto:dishub.sumutprovinsi@gmail.com)  
MEDAN - 20157

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 400.10.5.4/ 553 /Dishub/IV/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, dengan ini menerangkan bahwa :

**N a m a** : **NIA TANTRIANA**  
**N P M** : 198600142  
**Program Studi** : Ilmu Psikologi

Telah selesai melaksanakan Penelitian, Pengambilan Data dan Wawancara pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara sesuai surat Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 582/FPSI/01.10/III/2023 Tanggal : 08 Maret 2023 perihal Penelitian serta surat Kepala Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Nomor : 423.4/519/Dishub/IV/2023 Tanggal : 11 April 2023 perihal Izin tempat Penelitian, guna untuk penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa/i yang berjudul :

**"PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI DINAS DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA"**

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan kembali sebagaimana mestinya.

Medan, 10 APRIL 2023

a.n. KEPALA DINAS PERHUBUNGAN  
Sekretaris

u.b,  
Kepala Sub-Bagian Umum dan  
Kepegawaian

**DIS HUB**  
MUHAMMAD IQBAL, S.SIT  
PENATA-TINGKAT I  
NIP 19861121 201101 1 03

Tembusan Yth :

1. Kadishubsu (sebagai laporan);
2. Ybs, untuk diketahui;
3. perlinggal

SUBBAG UMUM DISHUBSU-REN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/9/23