

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN  
KEPUASAAN KERJA PADA KARYAWAN BKKBN SUMUT**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**NURUL ZHAFIRAH**

**178600116**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/10/24

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 (repositorv.uma.ac.id)17/10/24

# **HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAAN KERJA PADA KARYAWAN BKKBN SUMUT**

## **SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



Diajukan Oleh :

**NURUL ZHA FIRAH**

**17.860.0116**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

### HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan BKKBN SUMUT

NAMA : Nurul Zhafirah

NPM : 178600116

FAKULTAS : Psikologi



Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

**Nafeesa S.Psi, M.Psi., Psikolog**

Pembimbing

**Dr. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi., Psikolog**  
Dekan

**Faadhil S.Psi, M.Psi., Psikolog**  
Ka. Prodi

Tanggal Sidang : 20 September 2024

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Nurul Zhafirah

Npm : 178600116

Tahun Terdaftar : 2017

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, 20 September 2024



Nurul Zhafirah

178600116

### HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Nurul Zhafirah

Npm : 178600116

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan. Menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan BKKBN SUMUT** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk perangkat data (database), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 20 September 2024



Nurul Zhafirah

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAAN KERJA PADA KARYAWAN BKKBN SUMUT

OLEH:  
NURUL ZHAFIRAH  
NPM: 178600116

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan BKKBN SUMUT. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan seluruh karyawan BKKBN (80 orang) sebagai populasi dan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Pengumpulan data menggunakan Skala Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* dengan model skala Likert. Analisis data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas, dan uji korelasi dengan menggunakan *product moment*. Hasil perhitungan analisis korelasi *product moment* dari Pearson, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,951$  dengan signifikan  $p = <0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan dengan kategori sangat kuat. Dari hasil persentase di atas menunjukkan bahwa *work life balance* berdistribusi sebesar 90,4% terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada 9,6% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, lingkungan kerja, promosi jabatan.

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

**ABSTRACT**

**THE CORRELATION BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION AMONG EMPLOYEES OF BKKBN SUMUT**

**BY:**  
**NURUL ZHA FIRAH**  
**NPM: 178600116**

*The research aimed to investigate the correlation between work-life balance and job satisfaction among employees of BKKBN SUMUT. Job satisfaction was a reflection of an individual's feelings towards their work, work situation, and correlations with coworkers. Job satisfaction was important for employees, as it allowed them to interact effectively with their work environment, enabling them to perform well and align with the company's goals. The research method was quantitative, with all employees of BKKBN (80 people) serving as both the population and sample. Sampling was conducted using total sampling. Data collection utilized the Job Satisfaction Scale and Work-Life Balance using a Likert scale model. Data analysis was performed using validity and reliability checks, along with correlation testing using the product moment method. The results of the Pearson product moment correlation analysis indicated that the proposed hypothesis was accepted. This was evidenced by a correlation coefficient of  $r_{xy} = 0.951$  with a significance level of  $p = <0.000 < 0.05$ . This indicated that the variables of work-life balance and job satisfaction had a very strong correlation. The percentage results showed that work-life balance contributed 90.4% to job satisfaction. This indicated that there were 9.6% of other factors affecting job satisfaction, including salary, work environment, and promotion.*

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



## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nurul Zhafirah lahir di Kota Medan, pada tanggal 15 Februari 2000. Putri dari bapak Abdillah, S.Ag., M.Si dan ibu Fitri Fidayanti, penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, memiliki satu orang saudara perempuan bernama Almh. Salwa Salsabila dan satu orang saudara laki-laki bernama Ahmad Zaki Akram.

Penulis memiliki pendidikan formal di SD Negeri 064965 Medan pada tahun 2005 sampai 2011 kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Swasta Pertiwi Medan dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA Swasta Dharmawangsa Medan dan lulus pada tahun 2017 ditahun yang sama pula penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswa program Psikologi Industri dan Organisasi S1 Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat izin Allah SWT serta perjuangan, usaha, kesabaran dan doa serta dukungan dari orang tua, keluarga dan teman yang membuat penulis semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini, Alhamdulillah penulis telah berhasil dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'aalamiin, segala puji kehadiran illahirabbi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Hubungan Antara *Work-Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan BKKBN Sumut**". Shalawat serta salam senantiasa dicurahkan kepada baginda Rasulullah SAW beserta seluruh keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Semoga kita selalu mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak. Aamiin.

Terima Kasih penulis sampaikan kepada ibu Nafessa, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, masukan dan nasihat selama proses penyusunan skripsi ini, bapak Khairuddin, S.Psi., M.Psi selaku ketua, ibu Eva Yulina S.Psi., M.Psi selaku sekretaris dan bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan saran. Terima Kasih juga kepada Bapak Dr. Munawar Ibrahim, S.Kp., MPH selaku Kepala BKKBN Sumut dan seluruh pihak yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis selama melaksanakan penelitian.

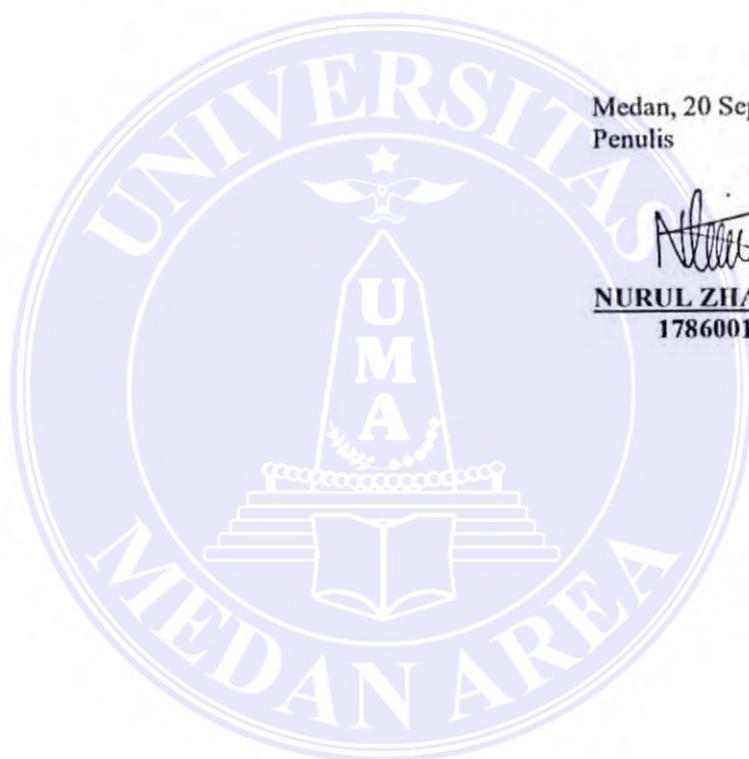
Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada yang paling berharga dan paling istimewa ayahanda tercinta Abdillah S.Ag., M.Si dan Ibunda tercinta Fitri Fidayanti yang selalu memberikan cintanya, do'a yang tiada putus, bimbingan, motivasi, nasehat, dukungan materil, spiritual tanpa kenal lelah. Terima kasih kepada adik saya Ahmad Zaki Akram yang telah menemani saya selama proses pembuatan skripsi ini.

Terima kasih juga kepada sahabat saya Nur Aiya Sophia dan Khairun Nisa yang telah mendampingi saya dari awal perkuliahan hingga saat ini. Dan terima kasih untuk seluruh keluarga dan semua pihak yang telah memberikan motivasi, membantu pelaksanaan penelitian serta penyempurnaan skripsi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Medan, 20 September 2024  
Penulis



**NURUL ZHAFIRAH**  
**178600116**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Karyawan .....	9
2.1.1 Pengertian Karyawan .....	9
2.1.2 Fungsi dan Peranan Karyawan .....	10
2.1.3 Kewajiban Karyawan.....	11

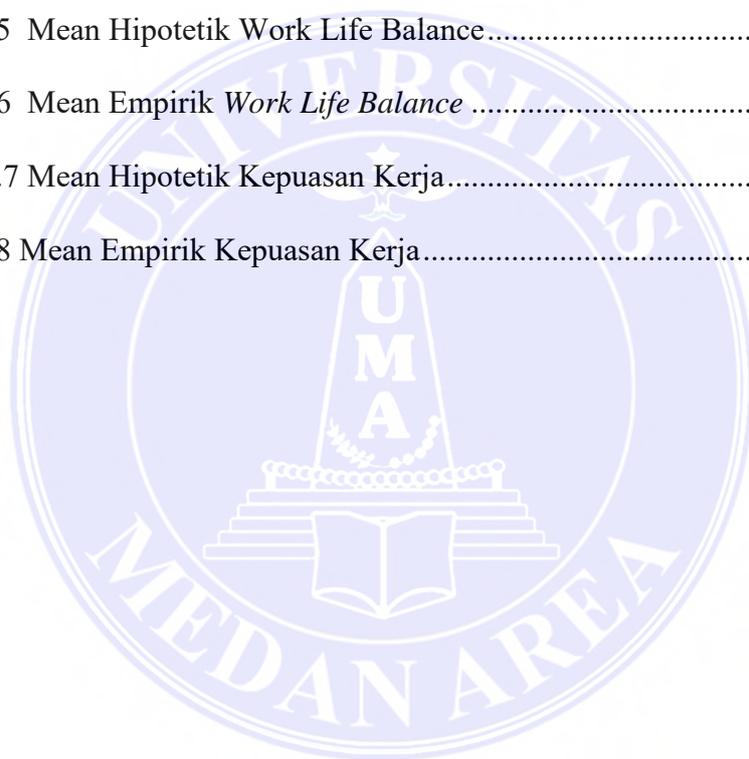
2.2 Kepuasan Kerja .....	12
2.2.1 Defenisi Kepuasan Kerja .....	12
2.2.2 Ciri-ciri Kepuasan Kerja .....	15
2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja .....	16
2.2.4 Aspek Kepuasan Kerja .....	18
2.3 <i>Work-Life Balance</i> .....	21
2.3.1 Defenisi <i>Work-Life Balance</i> .....	21
2.3.2 Aspek <i>Work-Life Balance</i> .....	23
2.3.3 Manfaat <i>Work-Life Balance</i> .....	25
2.3.4 Faktor-faktor <i>Work-Life Balance</i> .....	26
2.4 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan <i>Work-Life Balance</i> .....	29
2.5 Kerangka Konseptual .....	32
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
3.2 Tipe Penelitian .....	34
3.3 Variabel Penelitian .....	35
3.4 Defenisi Operasional Variabel .....	36
3.5 Subjek Penelitian .....	38
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	39
3.7 Validitas Dan Reliabilitas .....	41
3.8 Metode Analisis Data .....	43
<b>BAB IV ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	46
4.2 Pembahasan .....	53

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>59</b>
5.1 Simpulan .....	59
5.2 Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>65</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Kisi-Kisi Instrumen <i>Work Life Balance</i> .....	39
Tabel 3.2: Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	40
Tabel 4.1: Skala <i>Work Life Balance</i> Setelah Seleksi Aitem .....	47
Tabel 4.2: Skala Kepuasan Kerja Setelah Seleksi Aitem.....	48
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas .....	50
Tabel 4.4: Hasil Analisis Uji Korelasi .....	52
Tabel 4.5 Mean Hipotetik <i>Work Life Balance</i> .....	53
Tabel 4.6 Mean Empirik <i>Work Life Balance</i> .....	53
Tabel 4.7 Mean Hipotetik Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.8 Mean Empirik Kepuasan Kerja.....	54



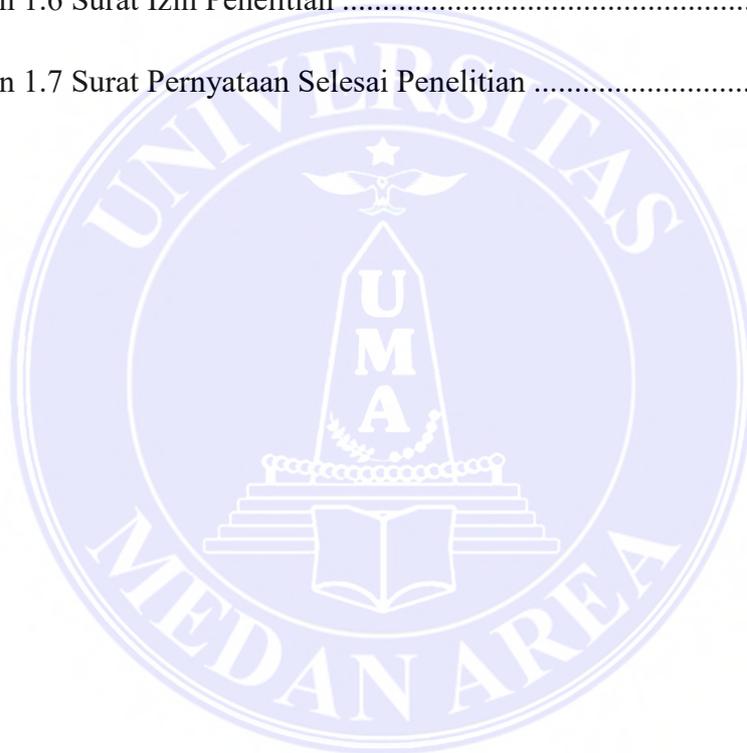
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Konseptual .....	34
Gambar 4.1 Uji Linearitas .....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Lembar Kuesioner .....	66
Lampiran 1.2 Data Uji Instrumen .....	70
Lampiran 1.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	73
Lampiran 1.4 Uji Normalitas .....	76
Lampiran 1.5 Uji Hipotesis .....	77
Lampiran 1.6 Surat Izin Penelitian .....	78
Lampiran 1.7 Surat Pernyataan Selesai Penelitian .....	79



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab sumber daya manusia sendiri yang menentukan arah dan tujuan perusahaan, jadi untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul (Ganapathi 2016:125). Menurut Satriansyah (2019:5), keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan 2016:12). Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Terlebih jika perusahaan memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Sumber daya manusia yaitu karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi maka, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki kompetensi berupa pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, sehingga perusahaan dapat berkembang dengan optimal. Sistem pengelolaan SDM yang

baik didalam perusahaan akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja akan berdampak pada perasaan senang dalam bekerja dan menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Menurut Nugroho (2010:29), kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan dan meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti yang nantinya akan berdampak kepada perusahaan. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi mempunyai keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih dari kecil kemungkinannya dalam produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang (Sowmya dan Panchanatham 2011:65).

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi peningkatan sebuah kinerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Diana (2015:21), kepuasan kerja yang memadai akan memacu semangat serta kreativitas dalam bekerja, sehingga menunjukkan kinerja yang baik. Menurut Wijaya (2018:34) menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya menurun.

Menurut Robbins (2016:76), kepuasan kerja ialah sesuatu perasaan terhadap pekerjaan yang diciptakan dari evaluasi individualitas secara luas serta

jas. Ketidakhadiran pekerja dalam tempat kerja dapat disebabkan beberapa faktor salah satunya faktor ketidakpuasan dalam bekerja (Peltier, Dahl, and Mulhern 2009:127). Rose dalam Nugraha, Bayu, and Surya (2016:76) mengatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung pengaruhi satu sama lain. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan (Hidayat 2018:78). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan cenderung lebih produktif (Yee dan bin Mohd Nor 2020:38).

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan salah satu Lembaga Negara Non-Kementerian (LPNK) yang bertugas dalam upaya pengendalian penduduk dan mewujudkan program-program keluarga berencana. BKKBN merupakan LPNK yang memiliki tugas utama, yaitu pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana. “BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian dan penyelenggaraan keluarga berencana.” (Peraturan Presiden (Perpres) No. 62 Pasal 2 (1) Tahun 2010) BKKBN memiliki kedudukan berada di bawah dan bertanggung jawab penuh kepada Presiden melalui Menteri yang berperan dalam bidang kesehatan. Selain itu, dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BKKBN juga koordinasikan oleh Menteri dalam bidang kesehatan.

Berdasarkan observasi awal yang sudah dilakukan oleh peneliti pada beberapa karyawan BKKBN Sumut, terdapat beberapa karyawan tidak memiliki kepuasan dalam bekerja. Hal ini dikarena beberapa alasan seperti tidak jarang tugas yang diberikan pada karyawan memiliki kuantitas pekerjaan yang melebihi

dari kemampuan karyawan tersebut, contohnya pekerjaan yang seharusnya karyawan senior dilimpahkan kepada karyawan junior. Kurangnya motivasi karyawan, hal ini dapat terlihat dari beberapa karyawan yang mondar-mandir dan malas-malasan. Karyawan kurang disiplin, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan tidak menyelesaikan laporan tepat waktu yang diberikan oleh pimpinan, sehingga kondisi tersebut dapat menimbulkan konflik yang dapat menimbulkan perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya.

Demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan yang dituntut harus mencapai target yang diberikan, pada umumnya banyak perusahaan saat ini menerapkan program *Work-Life Balance*. Menurut Frame dan Hartog dalam Moedy (2013:189), *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 Moore dalam Moedy (2013:190), *Work-Life Balance* yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain.

*Work-life balance* merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang. Menurut Delecta (2011:34) 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. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan untuk

membuat atau membentuk *work-life balance* agar pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran gandanya. Tidak hanya perusahaan saja yang diharapkan untuk membuat kebijakan *work-life balance*, akan tetapi karyawan seharusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik.

Menurut McDonald dan Bardley dalam Ramadhani (2013:76), untuk mengukur *work-life balance* terbagi menjadi tiga, 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 perusahaan. Menurut Kanwar *et al* dalam Tamengkel dan Rumawas (2021:39), karyawan yang puas akan berpengaruh positif bagi organisasi seperti efisiensi dan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menimbulkan *turnover*. (Luthans, Luthans, and Luthans 2021:234) menjelaskan bahwa perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Semakin puas seorang karyawan bekerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin tidak puas karyawan bekerja semakin menurun juga kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian Ganapathi (2016:78) berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero) dapat disimpulkan penerapan *Work-Life Balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan di PT. Bio Farma (Persero) sudah berjalan dengan baik. Variabel *Work-Life Balance* secara keseluruhan mendapatkan nilai sebesar 80,25%. Hal ini berarti penerapan

*Work-Life Balance* dalam kategori baik. Kepuasan kerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) berdasarkan nilai variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai 76,01%. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan PT. Bio Farma (Persero) dalam kategori baik.

Dengan adanya *work life balance* maka akan timbul kepuasan kerja, atau dapat dikatakan bahwa *work life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Jika *work life balance* dalam suatu organisasi tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hochchild dalam Widodari dan Karamina (2019:176) yang menjelaskan bahwa karyawan akan merasa sangat puas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarganya jika dalam lingkungan pekerjaannya ada “respon positif”.

Berdasarkan uraian di atas dan penelitian sebelumnya terdapat hasil yang pro dan kontra, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh diantara kedua variabel tersebut. Hal ini menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih lanjut mengenai topik penelitian dengan kedua variabel yang sama, namun dengan subjek dengan karakteristik yang berbeda dari sebelumnya. Pada kesempatan ini peneliti ingin membuat penelitian dengan mengangkat judul **“Hubungan *Work-Life Balance* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan BKKBN Sumut ”**.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana hubungan *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan BKKBN SUMUT?

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui hubungan *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan BKKBN SUMUT.

### 1.4 HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang dinyatakan dalam kalimat berikut, “Terdapat hubungan antara *Work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan BKKBN Sumut ”.

Dapat diasumsikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Yang berarti bahwa jika *work life balance* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi dan sebaliknya apabila *work life balance* semakin rendah maka kepuasan kerja juga semakin rendah.

### 1.5 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun secara praktis:

#### 1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan tentang *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja yang dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang ingin menggali lebih dalam mengenai variable *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan gambaran mengenai hubungan *Work-Life Balance* dengan kepuasan kerja, sehingga kedepannya dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi dalam membuat kebijakan serta hal-hal yang dirasa perlu diperbaiki oleh pihak perusahaan dalam hal *Work-Life Balance*.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 KARYAWAN**

##### **2.1.1 Pengertian Karyawan**

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti 2010:2)

Menurut Hasibuan (2016:45), karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi.

Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Khalayak dapat dibagi

menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukol rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya. Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah asset terpenting dalam sebuah perusahaan. Mereka adalah orang-orang profesional yang bekerja tanpa mengenal lelah untuk memajukan perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

### **2.1.2 Fungsi dan Peranan Karyawan**

Menurut Soerdarjadi dalam Nursiti (2019:45), karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya:

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam

penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi karyawan adalah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan dan menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

### **2.1.3 Kewajiban Karyawan**

Menurut Filia dan Wijaya (2019:59), dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti:

a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

### c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kewajiban setiap karyawan adalah melaksanakan pekerjaan dengan baik, kepatuhan pada aturan perusahaan, dan menciptakan ketenangan kerja. Dan dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

## 2.2 KEPUASAN KERJA

### 2.2.1 Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:68), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Kaswan dalam Handayani et al. (2022:198) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan senang dan emosi positif yang dihasilkan dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman selama bekerja dalam mendorong hasil kerja karyawan. Selanjutnya Wibowo dan Suseno (2017:87) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu

hal yang menyenangkan yang diperoleh dari penilaian seseorang atau pengalaman kerja.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja ataupun keseluruhan (Robbins 2016:79). Sementara itu, menurut (Handoko 2016:158), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sementara itu, menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sama halnya dengan As'ad (2002) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kreitner and Kinicki (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut Mathis and Jackson (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja memiliki banyak aspek secara umum, tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju

Anoraga (2014:92) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya

dalam lingkungan kerjanya. Jelaslah kepuasan kerja menyangkut aspek psikologis dari orang yang melakukan kerja tersebut. Aspek psikologis ini menuntunnya untuk memberikan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang yang puas terhadap kerja memandang dan menilai pekerjaannya dengan sikap yang positif, dengan demikian ia akan berusaha bekerja dengan memanfaatkan segala potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan organisasi di mana ia bekerja.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas mengenai definisi kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

### **2.2.2 Ciri - Ciri Kepuasan Kerja**

Menurut Herzberg (1959), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang 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.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Wiliandari (2015:84) antara lain:

- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.
- b. Memperhatikan kualitas kerjanya
- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d. Lebih produktif

As'ad (2018:72) menyatakan dengan menemukan sumber kepuasan kerja, hal ini dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa lebih bahagia dalam bekerja. Sementara itu Hasibuan (2016:97) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ciri-ciri orang yang puas terhadap pekerjaannya antara lain memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya, menyenangi dan mencintai pekerjaan, bergairah dan bahagia dengan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

### **2.2.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan

bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Burt dalam As'ad (2018:74) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
- b. Faktor individual yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat bekerja, jenis kelamin.
- c. Faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan/pegawai, rekreasi, pendidikan.

Selain itu, menurut Hasibuan (2016:99) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat-ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sedangkan menurut Nasution dan Musnadi (2018:136), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, 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 karyawan, 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.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan *work-life balance*, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Singh dan Khanna dalam Pangemanan, Pio, dan Tumbel (2017:89) menyatakan bahwa *work-life balance* sebagai 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. Kebanyakan karyawan saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “me time” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan

berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor psikologis, sosial, fisik dan finansial.

#### **2.2.4 Aspek- Aspek Kepuasan Kerja**

Aspek-aspek berikut dapat menjelaskan lebih lanjut mengenai variabel kepuasan kerja, sehingga beberapa ahli telah mencoba menjelaskan aspek-aspek tersebut. Pendapat ahli satu dengan ahli lainnya tidak jauh berbeda, pendapat yang pertama mengenai aspek-aspek kepuasan kerja yakni menurut Robbins (2016:101):

a. Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seorang karyawan yang dianggap sebanding dengan usaha yang telah dilakukan dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan tertentu di perusahaan.

b. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Pekerjaan yang diberikan perusahaan dirasa telah mampu menyediakan kesempatan bagi seorang karyawan untuk belajar memperoleh tanggung jawab dan memperoleh tantangan baru dalam bentuk suatu tugas tertentu sehingga karyawan tersebut mampu berkembang dan merasa memiliki manfaat bagi orang lain.

c. Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Perhatian, bantuan teknis, dan dorongan psikologis yang ditunjukkan oleh supervisor terhadap bawahannya. Selain itu memiliki hubungan personal yang baik antara atasan dengan bawahannya, serta memahami kepentingan bawahan akan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan.

d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Keadaan dimana rekan kerja mendukung secara teknis dan secara sosial. Sehingga mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

e. Kepuasan terhadap Promosi

Keinginan untuk mendapatkan promosi yakni mencakup keinginan untuk posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya sehingga berbanding lurus dengan pendapatan yang lebih tinggi pula, status sosial, pertumbuhan secara psikologis serta keinginan untuk rasa keadilan.

Menurut Jewell dan Siegall dalam Zuraida (2020:39) menjelaskan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari:

- a. Aspek psikologis, hal ini menyangkut kejiwaan karyawan yang terdiri dari sikap kerja, minat, bakat dan keterampilan karyawan.
- b. Aspek fisik, hal ini berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja seperti keadaan ruangan, suhu udara, penerangan dan pertukaran udara. Selain itu kondisi fisik karyawan yang terdiri dari pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat dan kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- c. Aspek sosial, hal ini berhubungan dengan interaksi antara sesama karyawan, atasan maupun hubungan dengan anggota keluarga.
- d. Aspek finansial, hal ini berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti gaji, jaminan sosial, promosi, jaminan sosial maupun fasilitas yang didapatkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang terdapat pada kepuasan kerja adalah aspek psikologis, sosial, fisik dan finansial.

## 2.3 WORK-LIFE BALANCE

### 2.3.1 Defenisi *Work-Life Balance*

Schermerhorn dalam Nurhabiba (2020:62) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Delecta (2011:93), *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Fisher, dkk dalam Nawarcono dan Setiono (2021:197) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Witriaryani et al. (2022:212), program *Work-Life Balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan

anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain. Menurut Nurhabiba (2020:64), komponen-komponen lainnya dapat dilakukan dengan pemberian bonus (*benefits*), fasilitas kesehatan dan *fitness*, bantuan untuk perawatan anak dan orang tua mereka yang telah lanjut usia, dan memberikan kebijakan cuti karena alasan sakit. Tujuannya adalah agar karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga.

*Work-life balance* menurut Hudson dalam Nur dan Kadarisman (2016) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Hutcheson dalam Nur dan Kadarisman (2016) menambahkan *work-life balance* mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja.

Lockwood dalam Diah & Al Musadieg (2018) *wok-life balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. Selanjut Delecta dalam Diah & Al Musadieg (2018) menambahkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Penjelasan lain tentang *work-life balance* oleh McDonald and Bradley dalam Ayu (2020) adalah

merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas mengenai definisi *Work-Life Balance*, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa *Work-Life Balance* merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja dapat mengatur waktu yang baik antara pekerjaan ditempat kerja dengan kebutuhan pribadi, rekreasi dan kehidupan berkeluarga.

### 2.3.2 Aspek *Work-Life Balance*

Hayman dalam Siregar, Rostiana, dan Satyadi (2019:178) menggolongkan *work-life balance* ke dalam 3 aspek yaitu:

- a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*) yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya.
- b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.
- c. WEPL (*Work/Personal Enhancement Life*) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

Aspek *work-life balance* menurut McDonald *et al* dalam Witriyani *et al.* (2022:214) adalah sebagai berikut:

- a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

*Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya

seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

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

c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

*Satisfaction Balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari

kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator - indikator untuk mengukur *work-life balance* terdiri dari *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

### 2.3.3 Manfaat *Work-Life Balance*

Menurut Lewison dalam Kurniawan (2014:56) menyebutkan beberapa keuntungan dengan diadakannya program *Work-Life Balance* antara lain:

a. Mengurangi absensi

Biasanya penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stres pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang *fleksibel*.

b. Mengurangi *turnover*

Pengaturan jam kerja yang *fleksibel* terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

c. Peningkatan produktivitas

Meminimalisir tingkat stres kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

d. Biaya lembur berkurang

Penjadwalan jam kerja yang *fleksibel* berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbandung lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

e. Retensi klien

Pengaturan jam kerja yang *fleksibel* membuat karyawan memberikan nilai lebih kepada klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, hal ini membantu mempertahankan klien karena kepuasan dari klien tersebut meningkat.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa manfaat dari *work-life balance* adalah mengurangi absensi, mengurangi *turnover*, peningkatan produktivitas, biaya lembur berkurang, dan retensi klien.

### 2.3.4 Faktor-faktor *Work-Life Balance*

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2017:430), faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terbagi menjadi empat, yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor-faktor lainnya. Keempat faktor tersebut terdiri dari faktor-faktor berikut:

a. Individu. Faktor individu yang mempengaruhi *work-life balance* terdiri dari:

1) Kepribadian.

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu ekstraversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), *agreeableness*/keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran/sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman. Ekstraversi, kesadaran, keramahan, dan keterbukaan terhadap pengalaman berkorelasi

negatif dengan *work-family conflict*, sedangkan neurotisme berkorelasi positif dengan *work-family conflict*.

2) *Psychological well-being*.

*Psychological well-being* mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula.

3) Kecerdasan Emosi.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan adaptif seseorang dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Kecerdasan emosi berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi memiliki *work-life balance* yang tinggi pula.

b. Organisasi. Faktor organisasi yang mempengaruhi *work-life balance* terdiri dari:

1) Pekerjaan.

Susunan pekerjaan yang fleksibel dapat membantu karyawan untuk mencapai kehidupan kerja dan non-kerja yang berjalan beriringan. Dengan kata lain, susunan pekerjaan yang fleksibel dapat meminimalisir konflik antara kehidupan kerja dan non-kerja serta meningkatkan *work-life balance* karyawan.

2) *Work-life balance policies*.

Kebijakan-kebijakan dan program-program perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai *work-life balance*. Kebijakan-kebijakan yang dimaksud adalah fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja, dan fasilitas pengasuhan anak.

### 3) Dukungan.

Dukungan dari atasan, organisasi, dan rekan kerja berhubungan positif dengan *work-life balance*. Semakin tinggi dukungan yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula *work-life balance* karyawan tersebut.

### 4) Stres Kerja.

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap pekerjaan yang dianggapnya sebagai ancaman serta ketidaknyamanan individu di lingkungan kerjanya. Stres kerja berhubungan dengan kesehatan, *work-life conflict*, serta *work-life balance* seseorang. Stres kerja dapat menyebabkan tidak tercapainya *work-life balance*.

### 5) Teknologi.

Teknologi dapat menyebabkan tercapainya *work-life balance* maupun tidak tercapainya *work-life balance*. Teknologi memfasilitasi kemudahan akses terhadap pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja kapan saja dan di mana saja. Hal ini dapat berdampak positif maupun negatif terhadap tercapainya *work-life balance*.

### 6) Peran.

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki andil yang besar dalam munculnya *work-life conflict*. Semakin

tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work-life balance*.

c. Lingkungan Sosial. Faktor lingkungan sosial yang mempengaruhi *work-life balance* terdiri dari:

1) Anak.

Jumlah anak dan tanggung jawab terhadap pengasuhan anak berhubungan dengan *work-life balance*. Jumlah anak yang lebih banyak memicu timbulnya stres dan terjadinya konflik antara kehidupan rumah tangga dan karir.

2) Dukungan Keluarga.

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

d. Lainnya.

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

## 2.4 HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *WORK-LIFE BALANCE*

*Work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal-hal lain di luar

pekerjaan. Organisasi tempat karyawan bekerja perlu menganalisis keseimbangan kehidupan kerja untuk mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai cerminan emosional karyawan menikmati dan mencintai pekerjaannya untuk mendukung tujuan organisasi. Organisasi perlu memahami pengembangan karyawan untuk mengantisipasi hal-hal yang dapat menghambat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh *work-life balance*.

Fisher, dkk dalam Nawarcono dan Setiono (2021:199) yang menyatakan bahwa *work-life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. *Individual behavior* yaitu dimana individu melakukan suatu tindakan bagi dirinya sendiri yaitu baik dalam bekerja maupun melakukan kegiatan untuk dirinya sendiri diluar dari jam kerja. Hal ini dapat saja dilakukan oleh individu yaitu apabila individu yang telah berkeluarga maka ia akan memiliki tanggung jawab untuk hidup berkeluarga dan menjalankan pekerjaan sebagai tanggung jawab sehingga apabila individu tidak dapat mengatur waktu untuk kedua hal ini maka dapat terjadi konflik yaitu individu harus mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan. Apabila individu tidak dapat mengatur waktu maka individu dapat dikatakan tidak memiliki *work-life balance* yang baik namun jika individu dapat mengatur waktu yang baik maka individu akan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang ada dikantor sehingga menimbulkan kepuasan kerja karena selama bekerja menghasilkan emosi positif atau keadaan yang menyenangkan.

Pekerja dengan keseimbangan waktu yang baik dan kehidupan sosial yang menyenangkan, akan memiliki *Employee Engagement* yang tinggi dan akan mempengaruhi kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan yang telah berkeluarga memiliki kemampuan untuk mengatur keseimbangan dalam kehidupannya dan pekerjaan maka Ia dapat merasakan kepuasan kerja (Saptono, Supriyadi, dan Yusuf 2020:99).

Hasil penelitian dari Wenno (2018:127) menyatakan bahwa setiap karyawan bekerja dengan dukungan keluarga sehingga karyawan bekerja dengan perasaan senang. Kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan hasil persepsi pengalaman masa kerjanya, sehingga karyawan karena bekerja dengan baik dan perasaan senang membuat jalannya organisasi menjadi baik. Karyawan mendapatkan kepuasan ditempat kerja maka cenderung lebih efektif dalam bekerja. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment Pearson antara variabel work life balance dan kepuasan kerjamenunjukkan  $r_{xy} = 0,337$  dengan signifikansi sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. Dari hasil penelitian korelasi antara work life balance dan kepuasan kerja terdapat sumbangan efektif work life balance sebesar 11,35% terhadap kepuasan kerjadan 88,65% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain Menurut penelitian Shabrina dan Ratnaningsih (2019:30) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasa kerja karyawan. Semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Begitupun

sebaliknya, semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016:72) yang menunjukkan bahwa penerapan *work-life balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan sudah berjalan dengan baik. *Work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian Rondonuwu, Rumawas, dan Asaloei (2018:38) menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan *work-life balance* dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika perusahaan mendukung terciptanya *work-life balance*. *Work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dinyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

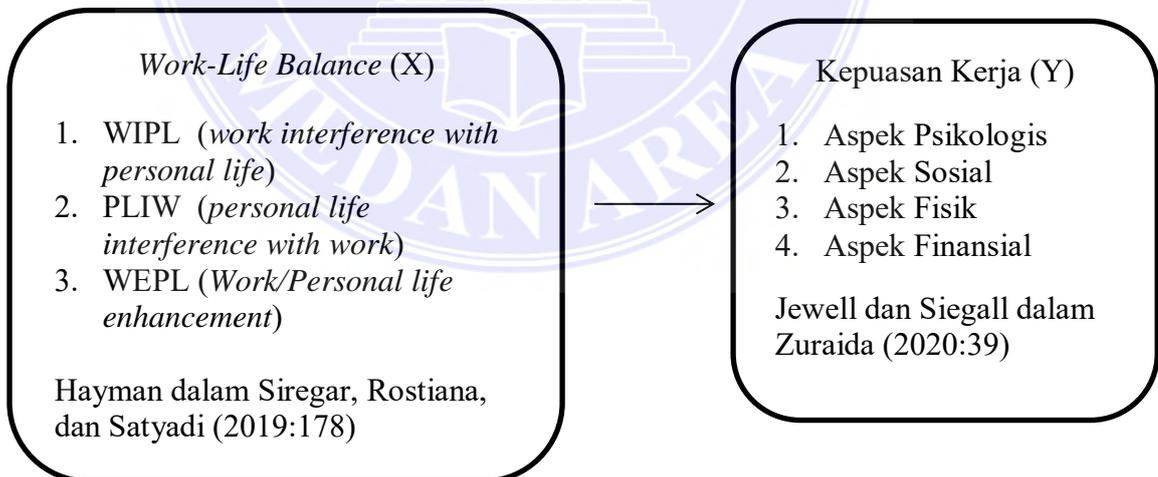
## 2.5 KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan penjabaran teori, maka dapat terlihat bagaimana skema penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini. Berakar dari permasalahan yang terjadi yakni persaingan yang ketat yang terjadi pada perusahaan untuk meningkatkan kualitasnya, sehingga mengakibatkan tuntutan pada karyawan didalamnya yang semakin besar. Akibatnya karyawan merasakan ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan

yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Sedangkan *Work-Life Balance* adalah suatu kondisi dimana pekerja dapat mengatur waktu yang baik antara pekerjaan ditempat kerja dengan kebutuhan pribadi, rekreasi dan kehidupan berkeluarga.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara *work-life balance* (X) sebagai variabel pertama yang didasarkan pada aspek-aspek *work-life balance* yaitu WIPL (*Work Interference With Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference With Work*), WEPL (*Work/Personal Enhancement Life*) dengan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel kedua yang didasarkan pada aspek-aspek kepuasan kerja yaitu aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik dan aspek finansial. Bagan yang dapat menggambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah dasar untuk melakukan sebuah penelitian yang di dalamnya terkandung alat apa yang digunakan serta bagaimana prosedur pelaksanaannya. Dalam metode penelitian terdapat sejumlah langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memperoleh suatu kesimpulan yang merupakan jawaban bagi permasalahan yang diteliti. Oleh karena itu dalam bab ini akan dijelaskan beberapa hal yang berkaitan dengan metode penelitian yang meliputi lokasi dan waktu penelitian, tipe dan desain penelitian. Identifikasi variabel penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data.

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor BKKBN Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Gunung Krakatau No. 110, Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian ini dilakukan selama dua bulan yaitu Bulan November 2023 sampai Bulan Januari 2024.

#### 3.2 Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena tertentu penelitian ini telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan satu dari sekian pendekatan dalam penelitian yang digunakan untuk membuktikan sebuah hipotesis dalam suatu penelitian sehingga dapat memberikan jawaban dari suatu

permasalahan dalam penelitian dengan data yang berupa program statistik berbentuk angka-angka (Azwar 2016:76).

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan data dan analisis data berbentuk angka (*numerik*) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati (Sugiyono 2017:92). Desain deskriptif digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work-life balance* maupun gambaran kepuasan kerja pada karyawan di BKKBN Sumut.

### 3.3 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, diantaranya variabel terikat (*dependent variable*) yakni kepuasan kerja dan variabel bebas (*independent variable*) yakni *work-life balance*. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini:

#### 1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

#### 2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance*.

### 3.4 Defenisi Operasional (Variabel Penelitian)

Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Defenisi operasional adalah defenisi terhadap variabel berdasarkan konsep teori namun bersifat operasional, agar variabel tersebut dapat diukur atau bahkan diuji baik oleh peneliti maupun peneliti lain. Variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi, operasional variabel adalah semua variabel yang telah ditetapkan untuk dipelajari untuk memperoleh informasi dari hasil penelitian kemudian ditarik kesimpulannya berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan (Sugiyono: 2018). Maka, defenisi operasional dari penelitian ini adalah :

#### 1. *Work-Life Balance* (Variabel X)

*Work-Life Balance* merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja dapat mengatur waktu yang baik antara pekerjaan ditempat kerja dengan kebutuhan pribadi, rekreasi dan kehidupan berkeluarga. Fisher, dkk (2003) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat individual behavior dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan

menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Hayman (2005) menggolongkan *work-life balance* ke dalam 3 dimensi yaitu:

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Variabel *Work-Life Balance***

Variabel	Aspek	Indikator	Item	
			Favorable	Unfavorable
<b>Work-Life Balance</b>	1. WIPL ( <i>Work Interference With Personal Life</i> )	Mencerminkan sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya.	1, 2	3,4
	2. PLIW ( <i>Personal Life Interference With Work</i> )	Mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya	5,6	7,8
	3. WEPL ( <i>Work/Personal Enhancement Life</i> )	Mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja	9,10	11,12

## 2. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan hal yang berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Spector (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Jewell dan Siegall (1998) menyatakan aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari:

**Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Aspek	Indikator	Item	
			Favorable	Unfavorable
<b><i>Kepuasan Kerja</i></b>	1. Aspek Psikologis	Menyangkut kejiwaan karyawan yang terdiri dari sikap kerja, minat, bakat dan keterampilan karyawan.	1, 2	3,4
	2. Aspek Fisik	Berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja seperti keadaan ruangan, suhu udara, penerangan dan pertukaran udara. Selain itu kondisi fisik karyawan yang terdiri dari pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat dan kondisi kesehatan karyawan dan umur.	5,6	7,8
	3. Aspek Sosial	Berhubungan dengan interaksi antara sesama karyawan, atasan maupun hubungan dengan anggota keluarga.	9,10	11,12
	4. Aspek Finansial	Berhubungan dengan kesejahteraan karyawan seperti gaji, jaminan sosial, promosi, jaminan sosial maupun fasilitas yang didapatkan.	13,14	15,16

### 3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah seluruh subyek atau obyek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Arikunto 2021:78). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/staff yang bekerja di BKKBN Sumut. Jumlah populasi dalam penelitian ini ialah sebanyak 80 orang.

### 3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya (Arikunto 2021:79).

Penelitian ini menggunakan *total sampling* yaitu pengambilan seluruh populasi menjadi sampel (Sugiyono 2017:102). Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak 80 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa instrument pengumpulan data diantaranya ialah sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:204), observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan.

#### 2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan tentang objek observasi yang sedang diteliti wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur.

#### 3. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang dirinya atau hal-hal yang dirasakan oleh karyawan selama terikat dengan perjanjian yang telah disepakati dengan

organisasi tersebut dengan cara membagi langsung dengan responden yang bersangkutan, angket dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan pada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono 2017:106).

#### 4. Skala

Menurut Azwar (2020:37), skala pengukuran adalah penentuan atau penetapan skala atas suatu variabel berdasarkan jenis data yang melekat dalam variabel penelitian. Skala pengukuran merupakan acuan atau pedoman untuk menentukan alat ukur demi memperoleh hasil data kuantitatif.

Pilihan jawaban pada setiap pernyataan dalam skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan Skala Likert bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Azwar 2020:43). Lebih tepatnya penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dari sebelumnya lima pilihan jawaban hanya menjadi empat pilihan jawaban.

Skala tersebut terdiri dari empat pilihan respon jawaban yang menunjukkan kesetujuan maupun ketidaksetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang terdapat di dalam instrumen tersebut. Hal tersebut dilakukan bertujuan untuk meminimalisir kekurangan yang terdapat pada skala Likert lima jawaban, yaitu data peneliti yang berasal dari jawaban responden banyak yang hilang. Penyebabnya dikarenakan skala lima jawaban memiliki kelemahan undecided (memiliki arti ganda) dalam artian lain responden kurang dapat memberikan keputusan atas jawaban. Selain itu, jawaban tengah (netral) dapat menimbulkan

*central tendency effect* yang berarti responden cenderung merasa ragu-ragu dalam memilih jawaban ke arah setuju atau tidak setuju (Noor 2016:13).

Empat pilihan respon tersebut terdiri dari opsi pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS), dengan skor yang berbeda pada masing-masing opsi pilihan jawaban kemudian skor dijumlahkan sehingga akan didapatkan skor total. Skor total diperoleh dari skala tersebut mengindikasikan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh subjek penelitian yakni karyawan BKKBN SUMUT.

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Pada dasarnya, uji validitas data ditujukan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan sebuah alat ukur dalam melakukan fungsi kerjanya sebagai bagian dari prosedur pengujian hipotesis yang diajukan dalam setiap penelitian. Menurut Azwar (2016:72) suatu teks atau instrumen memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya alat ukur tersebut.

Penelitian ini menggunakan uji validitas *pearson correlation* menggunakan spss yaitu pengujian terhadap korelasi antar tiap aitem dengan skor total nilai jawaban sebagai kriteria. Standar validitas yang digunakan adalah 0,3 , maka aitem yang memiliki validitas  $r_{xy} < 0,3$  akan dinyatakan gugur. Tetapi Azwar (2016:73) mengatakan jika jumlah aitem belum mencukupi peneliti bisa menurunkan batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 dan menurunkan batas kriteria menjadi 0,20 sangat tidak disarankan. Rumus uji validitas :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

x : skor item

y : skor total

n : banyaknya subjek

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui apakah alat ukur reliabel atau tidak, diuji dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu alat ukur dikatakan reliabel, jika alat itu dalam mengukur suatu gejala dalam waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Dengan demikian sebuah instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah lebih besar atau sama dengan 0,6.

Azwar (2016:75) menyatakan bahwa reliabilitas adalah keterpercayaan, keandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali

pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya atau tidak reliabel

### 3. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi product moment dari Karl Person, dimana apabila ingin melihat hubungan dua variabel dan data yang dikumpulkan bukan ordinal maupun nominal, maka teknik yang paling sesuai adalah *product moment correlation*.

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Bahasa lainnya apakah data kita terdistribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal adalah data yang memiliki kurva normal.

Dalam hal ini analisis data untuk uji normalitas menggunakan SPSS.

Jika  $sign > 0,05$  maka variabel berdistribusi normal.

#### 2. Uji Linearitas

Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

Dalam hal ini analisis data untuk uji linearitas menggunakan SPSS. Jika

$sign > 0,05$  maka memenuhi syarat uji linearitas.

### 3. Uji hipotesis

Sugiyono (2017:245) menjelaskan bahwa pengujian hipotesis dalam penelitian asosiatif dapat diuji dengan teknik korelasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan korelasi Pearson Product Moment ( $r$ ). Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variable independent dengan variable dependent. Dalam pengujian hipotesis, apabila koefisien korelasi signifikan, maka koefisien tersebut dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu koefisien yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variable independent terhadap variable dependent. Sugiyono (2017:248) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tingkat hubungan korelasi antarvariabel berdasar interval koefisien yaitu:

Tabel 3. 3. Interval Koefisien Korelasi Antarvariabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sedangkan untuk pengujian signifikansi korelasi suatu variable independent dengan variable dependent, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung pada pengujian korelasi dengan  $r$  tabel yang ditentukan melalui tabel nilai-nilai  $r$  product moment. Sugiyono (2017:255) menjelaskan beberapa kriteria dalam pengujian hipotesis antara lain:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi signifikan.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dan tingkat signifikansi lebih besar

dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi tidak signifikan.

Dalam menentukan r tabel, peneliti dapat menggunakan jumlah sampel (n) dan taraf signifikansi yang dipakai (5%). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan r tabel sebesar 0,2172 yang didapat dari menentukan r tabel dengan jumlah sampel sebanyak 80 dan taraf signifikansi 5% pada tabel nilai-nilai r product moment. Selanjutnya, apabila koefisien korelasi (r hitung) terbukti signifikan, maka koefisien korelasi tersebut dapat digunakan untuk mengukur koefisien determinasi.

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen dengan nilai antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Koefisien determinasi digunakan jika koefisien korelasi suatu variable terbukti signifikan. Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependen dalam suatu penelitian. Nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variable-variabel independent dalam menjelaskan variasi variable dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variable-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada Bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

Hasil perhitungan analisis korelasi *product moment* dari Pearson, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,951$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dalam hasil uji hipotesis antara *work life balance* dengan kepuasan kerja juga memiliki nilai Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah  $r^2 = 0,904$  artinya variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan dengan kategori sangat kuat. Dari hasil koefisien determinan di atas menunjukkan bahwa *work life balance* berkontribusi sebesar 90,4% terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada 9,6% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, lingkungan kerja, promosi jabatan.

#### 5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memperhatikan aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja terutama dalam memperhatikan kesempatan promosi karyawan seperti meningkatkan posisi atau jabatan karyawan oleh organisasi secara adil. Perusahaan dapat meningkatkan *work-life balance* pada karyawan dengan menciptakan suasana kerja kondusif, dan lebih

memperhatikan waktu istirahat karyawan untuk meningkatkan *work-life balance*.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner agar tidak terdapat bias. Peneliti selanjutnya dapat membandingkan *work-life balance* dan kepuasan kerja dari beberapa generasi lainnya. Peneliti dapat menambah variabel lainnya yang berkaitan dengan *work-life balance* dan kepuasan kerja seperti *turnover intention* karena tingkat turnover pada generasi milenial di Indonesia tergolong tinggi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2021. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan Edisi 3*. Bumi Aksara.
- As'ad, Moh. 2018. "Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia." *Penerbit Liberty, Yogyakarta*.
- Azwar, Saifuddin. 2016. "Reliabilitas Dan Validitas Aitem." *Buletin Psikologi* 3(1):19–26.
- Azwar, Saifuddin. 2020. *Penyusunan Skala Psikologi*. Prenada Media.
- Delecta, Pithalice. 2011. "Work Life Balance." *International Journal of Current Research* 3(4):186–89.
- Diana, Rika. 2015. "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja." *Jurnal Istimbath* 15(1):89–103.
- Filia, and Rivaldo Putra Wijaya. 2019. "Analisis Yuridis Terhadap Hak Dan Kewajiban Karyawan Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan (PT. Garda Wibawa Sukses)." *Jurnal Mercatoria* 12(2):93–101.
- Ganapathi, I. Made Devan. 2016. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 4(1):125–35.
- Handayani, Ela Mustika Dwi, Hanny Dwi Pratiwi, R. A. Fadillah Aulliah, and Mohammad Fahreza. 2022. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berfokus Pada Kinerja Di Perusahaan Konsultan IT." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3(5):2916–23.
- Handoko, T. Hani. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: BPFE* 52.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, Agi Syarif. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 11(1):51–66.
- Kurniawan, Kosasih Andi. 2014. "Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit."
- Luthans, Fred, Brett C. Luthans, and Kyle W. Luthans. 2021. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. IAP.

- Moedy, Dinda Mega Rulita. 2013. "Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta."
- Nasution, Erni Hayati, and Said Musnadi. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 2(1):123–34.
- Nawarcono, Winanto Nawarcono, and Agus Setiono. 2021. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja." *Kajian Ekonomi Dan Bisnis* 16(2).
- Nugraha, Indra, Made Bayu, and Ida Bagus Ketut Surya. 2016. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja."
- Nugroho, Dimas Setiadi. 2010. "Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Dalam Struktur Penggajian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Liberty Bordir Dan Garment Yogyakarta)."
- Nurhabiba, Mahda. 2020. "Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan." *Cognicia* 8(2):277–95.
- Nursiti, Dwi. 2019. "Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Chatime." *Jurnal Psychomutiara* 2(1):46–56.
- Pangemanan, Friane Livi, Riane Johnly Pio, and Tinneke M. Tumbel. 2017. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 5(003).
- Peltier, Jimmy, Andy Dahl, and Frank Mulhern. 2009. "The Relationship between Employee Satisfaction and Hospital Patient Experiences." in *Forum: For People Performance Management and Measurement*.
- Poulose, Shobitha, and Nagarajan Sudarsan. 2017. "Assessing the Influence of Work-Life Balance Dimensions among Nurses in the Healthcare Sector." *Journal of Management Development* 36(3):427–37.
- Ramadhani, Malika. 2013. "Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya* 1(2).
- Robbins, Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Rondonuwu, Fenia A., Wehelmina Rumawas, and Sandra Asaloei. 2018. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 7(2):30–39.
- Saptono, Niken Kusumawardani, Edy Supriyadi, and Tabroni Yusuf. 2020.

- “Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan PT Angkasa Pura I (PERSERO)).” *EKOBISMAN: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen* 5(2):88–108.
- Satriansyah, Hamna. 2019. “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah).”
- Shabrina, Dewi, and Ika Zenita Ratnaningsih. 2019. “Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero).” *Jurnal Empati* 8(1):27–32.
- Siregar, Gardenia Junissa, Rostiana Rostiana, and Heryanti Satyadi. 2019. “Peran Regulasi Emosi Terhadap Kualitas Hidup Dengan Work Life Balance Sebagai Mediator Pada Perempuan Peran Ganda.” *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 3(2):403–12.
- Sowmya, K. R., and N. Panchanatham. 2011. “Factors Influencing Job Satisfaction of Banking Sector Employees in Chennai, India.” *Journal of Law and Conflict Resolution* 3(5):76–79.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamengkel, Lucky F., and Wehelmina Rumawas. 2021. “Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 11(1):14–21.
- Wenno, Maryo Wildo. 2018. “Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN Persero Area Ambon.” *Jurnal Maneksi* 7(1):47–54.
- Wibowo, Aris, and Y. Djoko Suseno. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 11(1).
- Widodari, Gendis Syari, and Andeta Karamina. 2019. “Paradoks Kerja Di Era Post-Industrial: Antara Fleksibilitas, Ketidakpastian, Dan Kepuasan.” *Jurnal Studi Pemuda* 8(1):81–85.
- Wijaya, Iwan Kurnia. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas.” *Agora* 6(2).
- Wijayanti, Indah. 2010. “Pengaruh Seleksi Penerimaan Karyawan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wangsa Jatra Lestari Pajang Sukoharjo.”
- Wiliandari, Yuli. 2015. “Kepuasan Kerja Karyawan.” *Society* 6(2):81–95.

- Witriaryani, Adinda Siska, Aprilizayanti Putri, David Jonathan, and Tengku Mohd Khairal Abdullah. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Flexible Working Arrangement Terhadap Job Performance Dengan Dimediasi Oleh Employee Engagement." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 4(7):932–47.
- Yee, Chin Yen, and Mohamed Yusoff bin Mohd Nor. 2020. "Kepimpinan Transformasional Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Tahap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Jenis Kebangsaan Cina Daerah Seremban." P. 356 in *Conference Of Future Education And Advances (ICOFEA) 2020*.
- Zuraida. 2020. "Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan." *Jurnal Ilmiah Psyche* 14(2):71–82.





## Lampiran 1.1 : Kuesioner Penelitian

### KUISIONER

#### Petunjuk Pengisian:

1. Isilah nama, usia, jenis kelamin anda serta tanggal pengisian kuesioner ini
2. Bacalah setiap pernyataan dengan sebaik baiknya
3. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan diri anda
4. Berikan tanda (x) pada tempat yang sudah tersedia

Nama :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :

Status Menikah :  Sudah Menikah  Belum Menikah

#### Keterangan

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>A. Work-Life Balance</b>					
1	Saya merasa pekerjaan saya secara positif mempengaruhi hubungan pribadi saya				
2	Pekerjaan saya tidak mengganggu waktu istirahat dan rekreasi saya bersama keluarga				
3	Pekerjaan saya sering membuat saya merasa sulit untuk memusatkan perhatian pada keluarga				
4	Saya sering membawa pekerjaan pulang dan melibatkan diri dalam pekerjaan saat waktu bersama keluarga.				
5	Saya merasa sulit memisahkan masalah pribadi saat berada di tempat kerja				
6	Masalah pribadi saya tidak mempengaruhi kemampuan				

	saya dalam berkomunikasi dan berkolaborasi di tempat kerja				
7	Konflik dalam kehidupan pribadi saya memengaruhi mood dan interaksi sosial saya di tempat kerja				
8	Saya merasa masalah pribadi saya mengganggu fokus saya pada pengembangan karier				
9	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan minat pribadi saya				
10	Saya merasa pekerjaan saya memberikan arti yang lebih dalam bagi kehidupan pribadi saya				
11	Hubungan sosial yang saya bangun di tempat kerja tidak mendukung kebahagiaan dan kesejahteraan saya secara keseluruhan				
12	Dukungan dari rekan kerja dan atasan tidak membantu saya menghadapi masalah pribadi dengan lebih baik				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>B. Kepuasan Kerja</b>					
1	Tugas-tugas pekerjaan saya sesuai dengan minat dan kompetensi saya				
2	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan dalam menjalankan tugas-tugas saya				
3	Saya tidak diakui dan dihargai atas kontribusi yang saya berikan dalam pekerjaan				
4	Saya merasa perusahaan tidak memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan				
5	Saya mampu menjaga kesehatan fisik saya meskipun tuntutan pekerjaan				
6	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas cukup memadai				

7	Saya tidak merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja yang ditempati				
8	Saya tidak memiliki cukup waktu istirahat dan waktu makan selama jam kerja				
9	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik				
10	Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi				
11	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing				
12	Saya senang dengan atasan yang tidak dapat memperlakukan bawahannya dengan baik				
13	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya				
14	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku				
15	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya				
16	Saya tidak mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji				

Responden	Pernyataan Work Life Balance (X)												Total	Pernyataan Kepuasan Kerja																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	37	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	54
2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	37	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	54
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	28	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	43
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	31	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	45
5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	30	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	45
6	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	30	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	45
7	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	30	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	45
8	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	32	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	45
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	46
10	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	46
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	46
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
14	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	33	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	47
15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	48
16	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	33	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	48
17	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
19	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	35	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	49
20	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	35	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	49
21	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	35	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	49
22	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	33	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	49
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	49
26	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	50
27	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	50

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

Responden	Pernyataan Work Life Balance (X)												Total	Pernyataan Kepuasan Kerja																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
28	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	50
29	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	36	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	3	50
30	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50
31	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	50
33	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	35	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	50
34	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	35	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	50
35	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	35	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	51	
36	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	35	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	51	
37	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	35	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	51	
38	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	37	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	52
39	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	37	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	52
40	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	37	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	52
41	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	36	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	52
42	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	36	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	52
43	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	36	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	52
44	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	36	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	53
45	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	36	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	53
46	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	36	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	53
47	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	36	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	53
48	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	36	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	53
49	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	36	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	53
50	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	35	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	54
51	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	35	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	54
52	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	35	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	54
53	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	37	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	54
54	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	37	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	54
55	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	37	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	54
56	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	37	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	55

Responden	Pernyataan Work Life Balance (X)												Total	Pernyataan Kepuasan Kerja																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
57	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	37	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	55	
58	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	38	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	55	
59	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	38	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	55	
60	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	38	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	55	
61	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	37	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	55	
62	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	37	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	55	
63	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	37	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	55	
64	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	38	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	56	
65	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	38	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	56	
66	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	38	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	56	
67	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	38	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	56	
68	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	40	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	56	
69	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	40	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	56	
70	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	40	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	56	
71	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	57
72	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	57
73	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	39	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	57
74	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	39	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	57
75	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	39	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	57
76	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	41	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	60
77	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	41	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	60
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	61
79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	61
80	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	61

**Validitas Variabel X**

**Correlations**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.024	.052	.183	.060	.353**	.091	.088	.772**	.199	.060	.353**	.443**
	Sig. (2-tailed)		.835	.647	.105	.597	.001	.420	.436	.000	.076	.597	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2	Pearson Correlation	.024	1	-.071	.043	-.014	.099	.025	.233*	-.202	-.011	-.014	.099	.237*
	Sig. (2-tailed)	.835		.530	.705	.905	.385	.825	.037	.072	.922	.905	.385	.034
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X3	Pearson Correlation	.052	-.071	1	.077	.164	.386**	.113	.149	-.079	.092	.164	.386**	.372**
	Sig. (2-tailed)	.647	.530		.495	.146	.000	.318	.186	.487	.417	.146	.000	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X4	Pearson Correlation	.183	.043	.077	1	.468**	.051	.191	.253*	.102	.964**	.468**	.051	.664**
	Sig. (2-tailed)	.105	.705	.495		.000	.651	.090	.024	.369	.000	.000	.651	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X5	Pearson Correlation	.060	-.014	.164	.468**	1	.351**	.316**	.091	.046	.475**	.956**	.351**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.597	.905	.146	.000		.001	.004	.422	.684	.000	.000	.001	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X6	Pearson Correlation	.353**	.099	.386**	.051	.351**	1	.330**	.250*	.173	.051	.315**	1.000**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.001	.385	.000	.651	.001		.003	.025	.125	.652	.004	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X7	Pearson Correlation	.091	.025	.113	.191	.316**	.330**	1	.417**	.191	.220	.316**	.330**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.420	.825	.318	.090	.004	.003		.000	.090	.050	.004	.003	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X8	Pearson Correlation	.088	.233*	.149	.253*	.091	.250*	.417**	1	.089	.273*	.091	.250*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.436	.037	.186	.024	.422	.025	.000		.430	.014	.422	.025	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X9	Pearson Correlation	.772**	-.202	-.079	.102	.046	.173	.191	.089	1	.116	.046	.173	.314**
	Sig. (2-tailed)													
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

Nurul Zhafrah - Hubungan antara Work-Life Balance dengan Kemampuan Kerja pada ....		.369	.684	.125	.090	.430		.304	.684	.125	.005			
	Sig. (2-tailed)	.000	.072	.487										
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80			
X10	Pearson Correlation	.199	-.011	.092	.964**	.475**	.051	.220	.273*	.116	1	.475**	.051	.670**
	Sig. (2-tailed)	.076	.922	.417	.000	.000	.652	.050	.014	.304		.000	.652	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X11	Pearson Correlation	.060	-.014	.164	.468**	.956**	.315**	.316**	.091	.046	.475**	1	.315**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.597	.905	.146	.000	.000	.004	.004	.422	.684	.000		.004	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X12	Pearson Correlation	.353**	.099	.386**	.051	.351**	1.000**	.330**	.250*	.173	.051	.315**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.001	.385	.000	.651	.001	.000	.003	.025	.125	.652	.004		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOT	Pearson Correlation	.443**	.237*	.372**	.664**	.689**	.601**	.556**	.515**	.314**	.670**	.682**	.601**	1
AL	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliabelitas Variabel X

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.772	12

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)17/10/24

### Validitas Variabel Y

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.284*	.903**	-.085	-.069	.058	-.042	.241*	.012	-.012	.855**	.078	-.042	.241*	-.131	.041	.360**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.456	.543	.611	.711	.031	.914	.918	.000	.492	.711	.031	.249	.718	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.284*	1	.376**	-.233*	.367**	.321**	.184	.315**	.224*	.430**	.330**	.292**	.140	.315**	.074	.340**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.011		.001	.038	.001	.004	.103	.004	.046	.000	.003	.009	.214	.004	.515	.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y3	Pearson Correlation	.903**	.376**	1	.024	.052	.183	.060	.353**	.091	.088	.772**	.199	.060	.353**	-.183	.161	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.835	.647	.105	.597	.001	.420	.436	.000	.076	.597	.001	.103	.153	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	-.085	-.233*	.024	1	-.071	.043	-.014	.099	.025	.233*	-.202	-.011	-.014	.099	-.071	-.184	.122
	Sig. (2-tailed)	.456	.038	.835		.530	.705	.905	.385	.825	.037	.072	.922	.905	.385	.532	.103	.283
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	-.069	.367**	.052	-.071	1	.077	.164	.386**	.113	.149	-.079	.092	.164	.386**	.072	-.192	.369**
	Sig. (2-tailed)	.543	.001	.647	.530		.495	.146	.000	.318	.186	.487	.417	.146	.000	.528	.087	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.058	.321**	.183	.043	.077	1	.468**	.051	.191	.253*	.102	.964**	.468**	.051	.054	.123	.581**
	Sig. (2-tailed)	.611	.004	.105	.705	.495		.000	.651	.090	.024	.369	.000	.000	.651	.632	.277	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y7	Pearson Correlation	-.042	.184	.060	-.014	.164	.468**	1	.351**	.316**	.091	.046	.475**	.956**	.351**	.010	-.138	.580**
	Sig. (2-tailed)	.711	.103	.597	.905	.146	.000		.001	.004	.422	.684	.000	.000	.001	.932	.222	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y8	Pearson Correlation	.241*	.315**	.353**	.099	.386**	.051	.351**	1	.330**	.250*	.173	.051	.315**	1.000**	-.164	-.025	.651**
	Sig. (2-tailed)	.031	.004	.001	.385	.000	.651	.001		.003	.025	.125	.652	.004	.000	.145	.823	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y9	Pearson Correlation	.012	.224*	.091	.025	.113	.191	.316**	.330**	1	.417**	.191	.220	.316**	.330**	.091	.290**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.914	.046	.420	.825	.318	.090	.004	.003		.000	.090	.050	.004	.003	.422	.009	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y10	Pearson Correlation	-.012	.430**	.088	.233*	.149	.253*	.091	.250*	.417**	1	.089	.273*	.091	.250*	.336**	.431**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.918	.000	.436	.037	.186	.024	.422	.025	.000		.430	.014	.422	.025	.002	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y11	Pearson Correlation	.855**	.330**	.772**	-.202	-.079	.102	.046	.173	.191	.089	1	.116	.046	.173	-.051	.166	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.072	.487	.369	.684	.125	.090	.430		.304	.684	.125	.651	.141	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y12	Pearson Correlation	.078	.292**	.199	-.011	.092	.964**	.475**	.051	.220	.273*	.116	1	.475**	.051	.082	.136	.590**
	Sig. (2-tailed)	.492	.009	.076	.922	.417	.000	.000	.652	.050	.014	.304		.000	.652	.472	.228	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y13	Pearson Correlation	-.042	.140	.060	-.014	.164	.468**	.956**	.315**	.316**	.091	.046	.475**	1	.315**	.010	-.182	.557**
	Sig. (2-tailed)	.711	.214	.597	.905	.146	.000	.000	.004	.004	.422	.684	.000		.004	.932	.105	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta (Zin) Undang-Undang

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

Nurul Zhafrah - Hubungan antara Work-Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada ....		80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y14	Pearson Correlation	.241*	.315**	.353**	.099	.386**	.051	.351**	1.000**	.330**	.250*	.173	.051	.315**	1	-.164	-.025	.651**
	Sig. (2-tailed)	.031	.004	.001	.385	.000	.651	.001	.000	.003	.025	.125	.652	.004		.145	.823	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y15	Pearson Correlation	-.131	.074	-.183	-.071	.072	.054	.010	-.164	.091	.336**	-.051	.082	.010	-.164	1	.346**	.184
	Sig. (2-tailed)	.249	.515	.103	.532	.528	.632	.932	.145	.422	.002	.651	.472	.932	.145		.002	.102
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y16	Pearson Correlation	.041	.340**	.161	-.184	-.192	.123	-.138	-.025	.290**	.431**	.166	.136	-.182	-.025	.346**	1	.283*
	Sig. (2-tailed)	.718	.002	.153	.103	.087	.277	.222	.823	.009	.000	.141	.228	.105	.823	.002		.011
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOT AL	Pearson Correlation	.360**	.605**	.525**	.322	.369**	.581**	.580**	.651**	.553**	.587**	.408**	.590**	.557**	.651**	.484	.283*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Reliabelitas Variabel Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.767	16

## Lampiran 1.4 : Hasil Analisis Uji Prasyarat

### Uji Normalitas Untuk Setiap Variabel

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		80	80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	35.8625	52.1125
	Std. Deviation	3.15323	4.17647
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.094
	Positive	.109	.094
	Negative	-.105	-.087
Test Statistic		.109	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>c</sup>	.081 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Uji linieritas

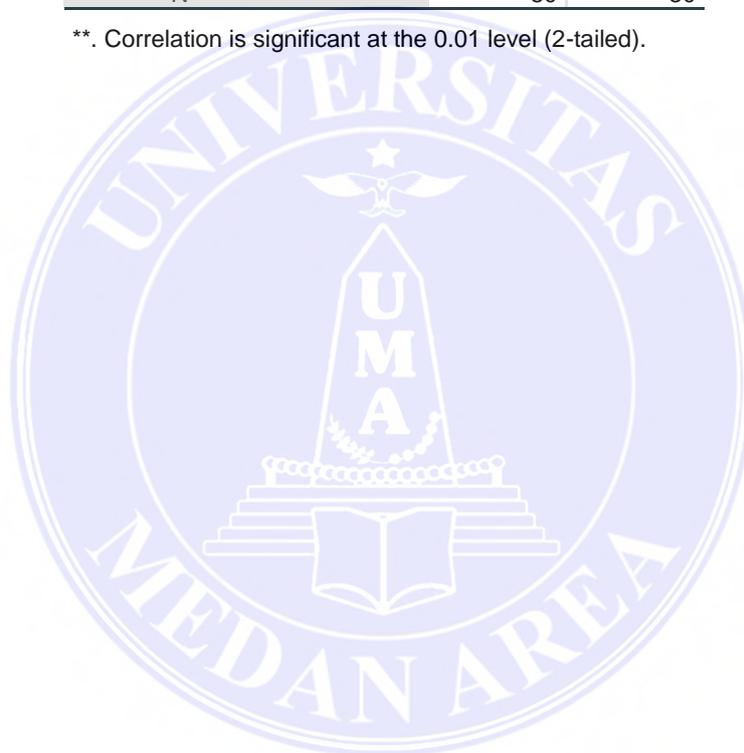
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	763.214	10	76.321	8.566	.000
		Linearity	559.113	1	559.113	62.753	.000
		Deviation from Linearity	204.101	9	22.678	2.545	.064
	Within Groups		614.774	69	8.910		
	Total		1377.987	79			

### Lampiran 1.5 : Uji Hipotesis

#### Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.951**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Y	Pearson Correlation	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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



## Lampiran 1.6 : Surat Izin 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 : 2729/FPSI/01.10/XI/2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

3 November 2023

Yth. Bapak/Ibu Kepala  
Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara

di  
Tempat

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

Nama : Nurul Zhafirah  
NPM : 178600116  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di BKKBN Sumut, Jl. Gunung Krakatau No. 110, Pulo Brayan Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara, 20239 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan BKKBN Sumut*".

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



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

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



## Lampiran 1.7 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian



Nomor : 16 /KP.12/J.1/2024  
Lampiran : -  
Perihal : Selesai Melakukan Penelitian

Medan, 7 Februari 2024

**Kepada Yth.**  
**Dekan Fakultas Psikologi**  
**Universitas Medan Area**  
**di**  
**Medan**

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa nama dibawah ini :

No	NIM	NAMA	PROGRAM STUDI
1.	178600116	Nurul Zhafirah	Ilmu Psikologi

Telah menyelesaikan Penelitian di Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara Jl. Gunung Krakatau No. 110, Medan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Perhatian :  
Pelayanan Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara dilakukan secara profesional, bersih dari korupsi dan gratifikasi, tidak ada konflik kepentingan, serta berpedoman pada ketentuan yang berlaku.



Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara  
Jl. Gunung Krakatau No. 110 Medan – 20239 | PO.BOX 8 MDN  
Telp : (061) 6612732 | Fax : (061) 6610084 | E-mail: prov.sumut@bkkbn.go.id  
Website : sumut.bkkbn.go.id | FB: @BKKBNSumut | IG: @bkkbnsumaterrata