

**PENGARUH ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z DI
PTPN IV REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

PUTRIWATI MARANATA NAINGGOLAN

228600167



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/7/26

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

Access From (repository.uma.ac.id)29/7/26

**PENGARUH ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z DI
PTPN IV REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:
PUTRIWATI MARANATA NAINGGOLAN
228600167



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Antara *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada
Karyawan Generasi Z Di PTPN IV Regional I Medan

Nama : Putriwati Maranata Nainggolan

NPM : 228600167

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Pembimbing



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

Dekan

Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Ka. Prodi

Tanggal Lulus: 03 Maret 2026

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 Maret 2026



Putriwati Maranata Nainggolan

228600167

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Putriwati Maranata Nainggolan

NPM : 228600167

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Antara *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Z Di PTPN IV Regional I Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 03 Maret 2026

Yang Menyatakan



Putriwati Maranata Nainggolan

228600167

ABSTRAK

PENGARUH ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z DI PTPN IV REGIONAL I MEDAN

OLEH:

PUTRIWATI MARANATA NAINGGOLAN
NPM: 228600167

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di PTPN IV Regional I Medan. Masalah difokuskan pada tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja. Guna mendekati masalah ini, digunakan teori *work-life balance* dari Nugraha dkk. (2022) dan teori kepuasan kerja dari Ahmad dkk. (2020). Data dikumpulkan melalui skala psikologi berbentuk skala Likert yang terdiri atas dua instrumen, yaitu skala *work-life balance* dan skala kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan pelaksana Generasi Z, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja ($r^2 = 0,389$; $p = 0,000 < 0,05$). Artinya, semakin tinggi tingkat *work-life balance*, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Kajian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja, khususnya pada generasi muda di lingkungan perusahaan BUMN.

Kata Kunci: *work-life balance*; kepuasan kerja; generasi Z; PTPN IV

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION AMONG GENERATION Z EMPLOYEES AT PTPN IV REGIONAL I MEDAN

BY:

PUTRIWATI MARANATA NAINGGOLAN

NPM: 228600167

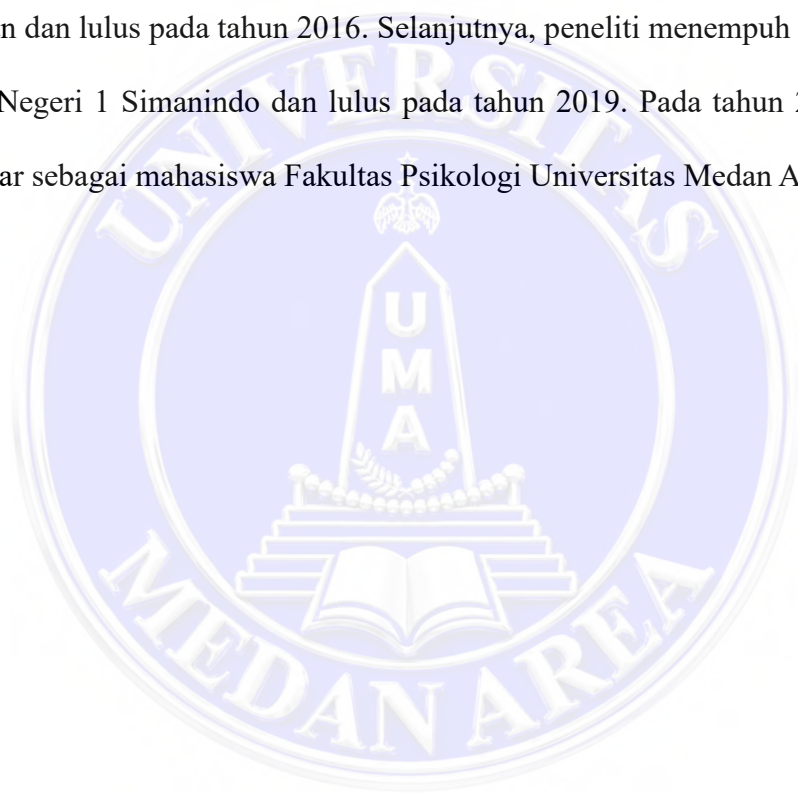
The research aims to examine the effect of work-life balance on job satisfaction among Generation Z employees at PTPN IV Regional I Medan. The problem focuses on the relationship between work-life balance and job satisfaction levels. The study employed theories of work-life balance (Nugraha et al., 2022) and job satisfaction (Ahmad et al., 2020). Data were collected using two psychological Likert-type scales administered, namely the work-life balance scale and the job satisfaction scale. The sample in this study were 52 Generation Z employees, with the sampling technique using total sampling. Data were analyzed using simple linear regression with SPSS 25.0. The results revealed a significant effect of work-life balance on job satisfaction ($r^2 = 0.389$; $p = 0.000 < 0.05$), indicating that higher work-life balance leads to higher job satisfaction. The study concludes that maintaining a balanced relationship between personal and professional life is essential for enhancing job satisfaction among young employees in state-owned enterprises.

Keywords: work-life balance; job satisfaction; Generation Z; PTPN IV

RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Bosar Hataran pada tanggal 06 Januari 2001, anak dari Bapak Demak Hatoguan Nainggolan dan Alm. Ibu Rismauli Manurung. Peneliti merupakan putri keempat dari enam bersaudara.

Peneliti menyelesaikan pendidikan formal di SD Negeri 091484 Jorlang Hataran pada tahun 2007 hingga 2013, lalu melanjutkan ke SMP Negeri 2 Jorlang Hataran dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya, peneliti menempuh pendidikan di SMK Negeri 1 Simanindo dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2022, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas penyertaan-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Antara *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Z di PTPN IV Regional I Medan" sebagai salah satu syarat untuk menempuh gelar sarjana psikologi dari program studi psikologi Universitas Medan Area.

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA., selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, serta kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area. Terima kasih juga peneliti ucapkan kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada Ibu Dr. Suryani Hardjo, S. Psi, MA, Psikolog, selaku dosen pembimbing saya yang dengan sabar telah membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

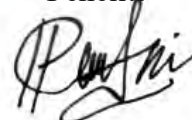
Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen ketua, serta Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi S.Psi., M.Psi selaku dosen penguji, yang telah memberikan masukan berharga dalam proses ujian. Terima kasih juga disampaikan kepada Ibu Ayudia Popy Sesilia S.Psi., M.Si, selaku sekretaris dalam ujian sidang. Selain itu, peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada seluruh dosen pengajar di Fakultas Psikologi Medan Area atas ilmu yang telah diberikan, serta kepada seluruh staf

administrasi yang telah banyak membantu dalam kelancaran proses akademik. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Hendra Kusuma, selaku Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum di PTPN IV Regional I Medan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.

Rasa hormat dan terima kasih yang terdalam ditujukan kepada ayahanda dan alm. Ibunda yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, serta doa yang tidak pernah putus selama ini. Terimakasih juga untuk saudara/i tercinta yang selalu memberikan bantuan, dukungan, semangat, dan motivasi yang sangat berarti dan yang selalu menemani peneliti dalam menghadapi setiap tantangan akademik. Terima kasih juga buat teman-teman tercinta, yang selalu menemani, membantu dan memberikan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan, meskipun tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan mereka dengan kebahagiaan dan keberkahan di dunis dan akhirat.

Peneliti



Putriwati Maranata Nainggolan
228600167

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	9
2.1.2 Ciri-ciri Kepuasan Kerja.....	11
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
2.1.4 Aspek-aspek Kepuasan Kerja.....	14
2.2 Work-life Balance.....	17
2.2.1 Definisi <i>Work-life Balance</i>	17
2.2.2 Aspek-aspek <i>Work-life Balance</i>	18
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work-life Balance</i>	21
2.3 Generasi Z	23
2.3.1 Karakteristik Generasi Z	23
2.4 Pengaruh Antara <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	23
2.5 Kerangka Konseptual	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	30

3.3 Metode Penelitian.....	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel.....	35
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	36
3.5.1 Validitas	36
3.5.2 Reliabilitas.....	36
3.6 Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.8 Prosedur Kerja.....	39
3.9 Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja	41
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Work-life Balance</i>	41
4.3 Analisis Data.....	41
4.4 Asumsi	42
4.4.1 Uji Normalitas	42
4.4.2 Uji Linearitas.....	43
4.5 Uji Hipotesis.....	43
4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	44
4.6.1 Mean Hipotetik.....	44
4.6.2 Mean Empirik.....	44
4.7 Pembahasan	45
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Simpulan.....	51
5.2 Saran	52
5.2.1 Saran bagi Perusahaan PTPN IV Regional I Medan.....	52
5.2.2 Saran bagi Karyawan PTPN IV Regional I Medan.....	52
5.2.3 Saran bagi Peneliti Sebelumnya	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Kegiatan	30
Tabel 3.2 Blueprint Skala Kepuasan Kerja	31
Tabel 3.3 Blueprint Skala <i>Work Life Balance</i>	34
Tabel 4.1 Uji Normalitas	42
Tabel 4.2 Uji Linearitas	43
Tabel 4.3 Uji Hipotesis.....	44
Tabel 4.4 Nilai Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
--------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini telah membawa perubahan besar di dalam dunia kerja. Perubahan tersebut menuntut perusahaan untuk beradaptasi terhadap sistem kerja yang lebih produktif dan tuntutan efisiensi. Perubahan tersebut tidak hanya mengubah cara kerja sebuah perusahaan atau organisasi, tetapi juga mengubah ekspektasi atau harapan yang diinginkan karyawan atau tenaga kerja. Dalam konteks global, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi isu penting yang semakin diperhatikan karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan (Haar et al., 2019). Karyawan sekarang ini tidak hanya menginginkan finansial di dalam pekerjaannya, tetapi juga kesejahteraan emosional dan kehidupan pribadi yang seimbang.

Perubahan generasi dalam dunia kerja membawa dampak besar terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Saat ini, Generasi Z (Gen Z), yaitu individu yang lahir antara tahun 1997-an hingga 2012-an, kini memasuki dunia kerja dan mulai mendominasi angkatan kerja di banyak negara, termasuk di Indonesia. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibanding dengan generasi sebelumnya, mereka tumbuh di era digital dengan teknologi dan informasi yang tinggi, sehingga memiliki nilai-nilai baru dalam memandang pekerjaan, seperti kebutuhan fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan orientasi terhadap kepuasan kerja (Pichler et al., 2021).

Meski Generasi Z memiliki semangat yang tinggi dalam berkarir, mereka sering juga menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Kondisi seperti ini dapat menurunkan kepuasan kerja pada enerasi Z apabila perusahaan tempat mereka bekerja tidak menyediakan dukungan yang memadai, misalnya fleksibilitas jam kerja atau pengembangan karir (Sabrina et al., 2024).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Semakin sesuai pekerjaan dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya (Zainal et al., 2014). Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja diartikan juga sebagai perasaan positif yang muncul akibat penilaian karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik terkait lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karier, maupun hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas akan lebih loyal, berkomitmen tinggi, serta memiliki keinginan rendah untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat mengakibatkan absensi tinggi, *turnover intention*, dan penurunan produktivitas.

Ada perbedaan di antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Menurut Herzberg dalam Ihwanti dan Gunawan (2023) ciri-ciri perilaku seorang pekerja yang memiliki kepuasan kerja merupakan mereka yang memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja, mereka lebih menikmati pekerjaan mereka atau lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri-ciri pekerja yang kurang

puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sedangkan menurut Aydogdu dan Asikgil dalam Alamsyah (2015) terdapat ciri-ciri kepuasan kerja yang rendah yaitu tingkat ketidakhadiran yang tinggi, meningkatnya *turnover*, rendahnya produktivitas kerja, tidak tercapainya prestasi, keputusan untuk melakukan pensiun dini, kesehatan fisik dan mental menurun sehingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam keberhasilan suatu organisasi, karena berkontribusi pada peningkatan kinerja, loyalitas, dan berkomitmen (Raharjo et al., 2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup beberapa hal seperti *work-life balance*, budaya organisasi, gaya kepemimpinan. Selain itu, tantangan kerja yang relevan, gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, dukungan dari rekan kerja, serta kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan juga menjadi penentu tingkat kepuasan dalam suatu perusahaan. Wibowo & Ahmadi (2024) menjelaskan bahwa ketika *work-life balance* tercapai, maka tingkat kepuasan kerja juga akan cenderung meningkat.

Di Indonesia, PT Perkebunan Nusantara (PTPN) merupakan salah satu perusahaan BUMN di sektor perkebunan kelapa sawit. PT Perkebunan Nusantara (PTPN) mengalami restrukturisasi besar pada akhir 2023 melalui kebijakan integrasi dan pembentukan sub-holding di bawah Holding Perkebunan Nusantara. Melalui kebijakan ini, beberapa PTPN digabungkan dan diselaraskan ulang ke

dalam struktur organisasi baru yang lebih terpusat. Salah satu perubahan penting adalah dialihkannya fungsi-fungsi yang sebelumnya berada di PTPN III, termasuk yang berlokasi di Sei Batang Hari, ke dalam pengelolaan PTPN IV Regional I Medan sebagai entitas yang memimpin regional tersebut.

Dan di PTPN IV Regional I Medan telah mempekerjakan ribuan karyawan dari berbagai generasi di setiap regionalnya mulai dari kalangan Generasi Z. Hal ini menimbulkan tantangan khusus bagi perusahaan perkebunan yang beroperasi dengan sistem kerja yang mendukung *work-life balance* serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi muda. Namun, belum banyak penelitian yang menyoroti sejauh mana perusahaan ini telah mampu memenuhi kebutuhan khas Generasi Z, khususnya terkait *work-life balance* dan dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan pelaksana Generasi Z di PTPN IV Regional I Medan, diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan secara optimal. Beberapa karyawan mengeluh dengan pekerjaannya, karyawan mengungkapkan bahwa pekerjaan yang mereka jalani cenderung bersifat monoton dan kurang memberikan tantangan, sehingga merasa jenuh dan penurunan semangat kerja. Beberapa karyawan juga menyampaikan adanya kesulitan dalam menjaga motivasi untuk bekerja secara konsisten, kurangnya rasa memiliki terhadap pekerjaannya, penurunan disiplin serta munculnya kecenderungan keterlambatan hadir akibat kurangnya variasi tugas.

Selain itu, beberapa karyawan juga menghadapi tuntutan tanggung jawab yang lebih besar, target kerja yang lebih tinggi serta tekanan untuk mencapai kinerja optimal. Sebagian karyawan juga menyampaikan bahwa mereka sering juga menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja formal, termasuk mengerjakan laporan dari rumah apabila diminta secara mendadak. Kondisi ini menyebabkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kurang, sehingga karyawan merasa sulit untuk benar-benar beristirahat atau menikmati waktu bersama keluarga. Walaupun sebagian karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalani, mereka tetap menunjukkan ciri kepuasan kerja yang kurang seperti kelelahan fisik dan mental, menurunnya keterlibatan kerja seperti produktivitas dalam pekerjaannya.

Beberapa karyawan juga menyampaikan adanya rasa kurang adil dalam pembagian beban kerja, dan juga menyampaikan bahwa komunikasi yang belum sepenuhnya terbuka antara atasan dan bawahan. Kondisi ini berdampak pada menurunnya loyalitas, melemahnya komitmen kerja, serta berkurangnya rasa puas terhadap sistem kerja dan budaya organisasi yang ada di perusahaan saat ini. Fenomena tersebut berkaitan erat dengan belum optimalnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*) dimana karyawan merasa waktu dan energi lebih banyak tersita untuk pekerjaan dibandingkan kebutuhan pribadi dan keluarga.

Menurut Ramdhani & Rasto (2025) *Work-Life Balance* (WLB) adalah kondisi di mana seorang karyawan mampu mengelola tanggung jawab, tuntutan, serta peran yang dimilikinya baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang. Hal ini terjadi pada kemampuan individu untuk

menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, keluarga, dan sosial. Keseimbangan ini menjadi penting karena ketidakseimbangan tersebut dapat menimbulkan kelelahan emosional, stres berkepanjangan, bahkan burnout. Sebaliknya, jika keseimbangan dapat terjaga, maka karyawan cenderung memiliki motivasi, kesehatan mental, serta kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Wiwik et al., (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, dimana nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang akan mereka rasakan.

Temuan serupa dikemukakan oleh Dina & Aulia (2023) bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, semakin baik *work-life balance* yang dirasakan seorang karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Fenomena ini menjadi menarik untuk diteliti, karena meskipun Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, mereka tetap dituntut untuk beradaptasi dengan kultur kerja yang ada di perusahaan PTPN IV Regional I Medan. Ketidakmampuan perusahaan tersebut dalam memenuhi kebutuhan *work-life balance* dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja pada

karyawan, meningkatnya stres, dan berpotensi juga terhadap turnover pada karyawan muda. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu memberikan dukungan dalam menjaga *work-life balance* pada karyawan, maka kepuasan kerja Generasi Z juga dapat meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di PTPN IV Regional I Medan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritis untuk memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi, maupun secara praktis untuk membantu manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang mendukung *work-life balance* serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi muda atau Generasi Z.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di PTPN IV REGIONAL I MEDAN?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di PTPN IV REGIONAL I MEDAN.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini ada pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan serta memperluas wawasan kepada peneliti selanjutnya yang ingin menggali tentang pengaruh antara *work-life Balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memberikan masukan kepada perusahaan dan karyawan di PTPN IV Regional I Medan untuk mengetahui pengaruh antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis, seperti fleksibilitas waktu kerja, dan lingkungan kerja yang *balance* atau seimbang. Dan diharapkan perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan terutama Generasi Z dan memperkuat kinerja mereka, supaya menghasilkan suatu keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Zainal et al., (2014) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang dianutnya. Semakin sesuai pekerjaan dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan individu, maka tingkat kepuasan kerjanya juga akan menurun.

Kadir et al., (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif dan menyenangkan bagi tenaga kerja atau karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan yaitu sebagai rasa menghargai untuk mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan di perusahaan. Sebaliknya, menurut Moorhead dan Griffin dalam Haris et al., (2023) karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu pekerjaannya, dan akan secara terus menerus mencari pekerjaan lain.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan sering hadir di kantor, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyalitas terhadap organisasi. Kepuasan kerja membuat individu lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan berusaha memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Selain itu, karyawan yang puas juga lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan pelanggaran, absen tanpa alasan, atau berpindah pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan penting dalam menciptakan stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Robbins & Coulter, 2016).

Tingkat kepuasan kerja pada setiap karyawan berbeda-beda yaitu sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri masing-masing karyawan. Biasanya seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang telah dikerjakan dianggap sudah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya dalam bekerja (Haris et al., 2023). Menurut Robins & Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Indrasari, 2017).

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan positif dan sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang muncul dari hasil evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan ini terbentuk ketika karyawan

merasa bahwa pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan, harapan, serta keinginannya, baik dalam hal lingkungan kerja, penghargaan, hubungan sosial, maupun peluang pengembangan diri. Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi tinggi, tanggung jawab besar, serta loyalitas kuat terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan stres, penurunan kinerja, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya penting bagi kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga menjadi faktor strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan stabilitas tenaga kerjanya.

2.1.2 Ciri-ciri Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam Ihwanti dan Gunawan (2023) ciri-ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja merupakan mereka yang memiliki semangat atau mempunyai motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri-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.

Sedangkan menurut Aydogdu dan Asikgil dalam Alamsyah (2015) terdapat ciri-ciri kepuasan kerja yang rendah yaitu:

- 1) Tingkat ketidakhadiran yang tinggi
- 2) Meningkatnya *turnover*

- 3) Rendahnya produktivitas kerja
- 4) Tidak tercapainya prestasi
- 5) Keputusan untuk melakukan pensiun dini
- 6) Kesehatan fisik dan mental menurun sehingga merasakan ketidakpuasan dalam hidup.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang rendah memiliki beberapa ciri-ciri diantaranya mereka malas berangkat ke tempat kerja dan malas melakukan pekerjaannya, tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, meningkatnya *turnover*, rendahnya produktivitas kerja dan tidak tercapainya prestasi di dalam pekerjaannya.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hariani (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) *Work-life balance*, yaitu sebuah upaya yang efektif untuk mengelola pekerjaan serta aktivitas lain yang dianggap penting bagi seorang karyawan seperti komunitas, keluarga, atau aktivitas pribadi lainnya.
- 2) Budaya organisasi, telah dianggap bisa mempengaruhi perilaku karyawan karena budaya merupakan suatu hal yang memberikan dampak positif maupun negatif terhadap sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi yang positif akan mendukung meningkatnya motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sedangkan budaya organisasi yang negatif cenderung akan membuat karyawan mengalami penurunan motivasi pada pekerjaannya.

- 3) Gaya kepemimpinan, sebagai pola dalam bersikap dan berperilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam perusahaan, terutama karyawannya.

Sedangkan menurut Robbins (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Kerja yang secara mental memiliki tantangan, dalam hal ini terdapat sebagian karyawan yang memberikan mereka kesempatan dalam menggunakan kemampuan dan keterampilan serta menawarkan tugas. Karyawan juga membutuhkan kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan setiap pekerjaan itu.
- 2) Ganjaran atau gaji yang didapatkan sesuai dan pantas, pemberian upah yang baik dan pantas yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, Tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, akan menghasilkan kepuasan bagi karyawan.
- 3) Kondisi yang mendukung, lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugas, seperti suhu, Cahaya, kebisingan, dan factor lingkungan yang lain yang seharusnya tidak ekstrem.
- 4) Rekan sekerja yang *supportif*, dalam hal ini mempunyai rekan kerja yang ramah, selalu mendukung dan menyenangkan akan dapat menciptakan peningkatan kepuasan kerja.
- 5) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan, merupakan sebuah pekerjaan yang telah mereka pilih harusnya sesuai dengan kemampuan dan bakat yang tepat dalam memenuhi tuntutan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor di atas dapat mempengaruhi bagaimana karyawan memandang dan merasakan pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan kebutuhan karyawan, seperti *work-life balance*, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Selain itu, tantangan kerja yang relevan, gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman, dukungan dari rekan kerja, serta kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan juga menjadi penentu tingkat kepuasan. Kombinasi dari faktor-faktor ini memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai, termotivasi, dan nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

2.1.4 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Ahmad dkk., (2020) mengidentifikasi aspek-aspek dalam kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Kepemimpinan, mencakup individu yang memimpin dalam mengambil tanggung jawab, mampu berkomunikasi secara efektif, dan menjaga disiplin saat melakukan tugas-tugas mendasar.
- 2) Pelatihan dan pengembangan, akan memberikan banyak manfaat untuk organisasi. Dalam hal ini penting kaitannya untuk mencegah kekeliruan, peningkatan keselamatan kerja serta akan mengurangi pergantian staf. Dengan ini akan bermanfaat bagi organisasi untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang dapat mendorong inovasi karyawan.
- 3) Kerja tim, hal ini penting harus diperkuat karena dengan memiliki kerja tim yang baik dan efektif akan membuat karyawan

menyelaraskan diri menuju tujuan yang satu sehingga akan meningkatkan motivasi dan rasa saling memiliki yang ke depannya secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- 4) Pemberdayaan dan partisipasi, hal ini harus dikuasai oleh manajemen puncak dengan mendorong para karyawan untuk terbuka untuk membahas segala hal dalam pekerjaan maupun hal-hal lainnya yang timbul dalam fungsi pekerjaan mereka, baik dalam melibatkan keputusan administrasi maupun keputusan kebijakan yang tinggi.
- 5) Kondisi kerja, dalam hal ini dapat memiliki efek yang signifikan pada kepuasan kerja karna dapat mempengaruhi kualitas lingkungan fisik yang di mana individu sebagai karyawan akan bekerja.
- 6) Penghargaan dan pengakuan, berfungsi sebagai penghubung antara tujuan organisasi dengan aspirasi dan harapan karyawan, hal ini akan meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja.
- 7) Komunikasi, merupakan alat dasar yang digunakan dalam semua tingkatan lingkungan kerja baik dalam manajemen puncak maupun tenaga kerja di Tingkat dasar. Dengan ini organisasi akan memenuhi saluran yang tepat untuk berkomunikasi secara internal yang di mana mengakui dan mengetahui semua masukan dari karyawan.
- 8) Fleksibilitas jam kerja, merupakan Tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi. Dalam hal ini juga dapat mempromosikan dan menjaga keseimbangan kehidupan di antara tenaga kerja, yang merupakan aspek penting dari lingkungan pekerjaan yang sehat.

Selain itu, juga terdapat beberapa aspek dalam kepuasan kerja (Robbins dan Judge., 2011):

- 1) Tugas yang menantang. Karyawan akan merasa puas jika tugas yang dilakukan itu bersifat menantang dan memberikan kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan.
- 2) Kompensasi yang adil. Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan yang dianggap sesuai dengan kontribusi karyawan.
- 3) Kondisi kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan sehat secara fisik maupun emosional.
- 4) Kesempatan untuk berinteraksi. Hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja dan atasan.
- 5) Kesempatan dalam pengembangan. Peluang untuk belajar dan berkembang dalam organisasi.
- 6) Usia. Perbedaan usia berkaitan dengan tahap perkembangan karier dan kebutuhan individu dalam bekerja.
- 7) Golongan. Posisi atau golongan kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab, wewenang, serta beban tugas yang dimiliki karyawan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merujuk pada tingkat perasaan positif dan evaluasi karyawan Generasi Z terhadap pekerjaannya yang diukur berdasarkan teori Ahmad dkk., (2020) melalui delapan aspek, yaitu kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, kerja tim, pemberdayaan dan partisipasi, kondisi kerja, penghargaan dan pengakuan, komunikasi, serta fleksibilitas jam kerja. Teori ini dipilih karena dikembangkan melalui *Job Satisfaction Questionnaire* (JS-Q) yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya

menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), sehingga memiliki dasar empiris yang kuat dan relevan dengan konteks organisasi modern. Secara operasional, kepuasan kerja diukur menggunakan skala Likert yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap kedelapan aspek tersebut semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dan sebaliknya semakin rendah skor menunjukkan semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Pemilihan aspek-aspek ini juga dinilai sesuai dengan karakteristik Generasi Z dan keterkaitannya dengan variabel work-life balance, sehingga memungkinkan pengukuran kepuasan kerja secara lebih komprehensif dan kontekstual dalam lingkungan kerja PTPN IV Regional I Medan.

2.2 *Work-life Balance*

2.2.1 *Definisi Work-life Balance*

Menurut Marsenda dan Wicaksari (2022), *work-life balance* adalah sebuah kondisi yang dimana seorang karyawan telah mampu dalam mengelola tanggung jawab, tuntutan, dan juga peran yang dimilikinya baik dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan pribadinya secara seimbang. Selanjutnya Mariati dalam Iswardhani et al., (2019) menambahkan bahwa *work-life balance* merupakan suatu keadaan dimana seseorang tersebut mampu menyeimbangkan tanggung jawab di dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi diluar pekerjaannya. Penjelasan lain tentang *work-life balance* oleh Frame & Hartog dalam Agraini et al., (2021) adalah suatu keadaan dimana karyawan mendapatkan jam kerja yang fleksibel dan menggunakannya dengan bebas sehingga dapat menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen lain di luar pekerjaan.

Menurut Ihaus dalam Darmawan et al., (2015) *work-life balance* merupakan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, yang mana seseorang tersebut terikat diantara tanggung jawab dalam pekerjaannya serta tanggung jawab terhadap keluarga maupun kehidupan pribadinya. Di dalam menyeimbangkan keadaan tersebut, sangat dibutuhkan adanya keselarasan yang baik dan banyak pegawai yang kesulitan untuk mengatur waktu mereka dengan baik dalam hal bekerja ataupun dalam kehidupan pribadinya sendiri. Hal tersebut sangat penting dan ada hubungannya dengan sumber daya manusia yang mana keseimbangan tersebut berperan penting dalam keberhasilan dan kelancaran karyawan.

Dengan demikian *work-life balance* adalah keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu dapat memenuhi kebutuhan kerja, keluarga, dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan tanpa menimbulkan permasalahan antara keduanya. Keseimbangan ini akan membuat individu bisa dalam mengatur waktu, keterlibatan psikologis, dan peran dengan keluarga, teman, serta masyarakat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas, dan menciptakan kepuasan kerja. Perusahaan juga berperan penting dalam mendukung keseimbangan ini agar karyawan dapat memaksimalkan potensinya dan menjaga kesehatan fisik serta mental mereka.

2.2.2 Aspek-aspek *Work-life Balance*

Menurut Nugraha dkk., (2022) *work-life balance* terdiri dari 4 aspek adalah sebagai berikut:

- 1) *Work interference with personal life*. Mencerminkan sejauh mana pekerjaan yang dimiliki individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya.
- 2) *Personal life interference with work*. Mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu urusan pekerjaan individu.
- 3) *Personal life enhancement of work*. Mengacu kepada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja.
- 4) *Work enhancement of personal life*. Mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

Sedangkan menurut Greenhaus & Allen (2011) terdapat tiga aspek dari *work life balance*, yaitu 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.

Work-life balance dalam penelitian ini merujuk pada tingkat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan Generasi Z yang diukur berdasarkan teori Nugraha dkk., (2022), yang mengemukakan empat aspek utama, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal life*. Teori Nugraha dkk. dipilih karena dikembangkan melalui pengujian validitas

konstruk menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) serta memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, sehingga memiliki dasar empiris yang kuat dalam mengukur keseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi. Secara operasional, *work-life balance* diukur menggunakan skala Likert yang terdiri dari 17 butir pernyataan yang merepresentasikan keempat aspek tersebut semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin baik tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, sedangkan skor yang rendah menunjukkan adanya ketidakseimbangan atau konflik peran. Pemilihan teori ini dinilai relevan karena mampu menggambarkan dinamika hubungan timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih komprehensif, serta sesuai dengan karakteristik Generasi Z yang menekankan pentingnya keseimbangan hidup dalam konteks organisasi modern.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Cain dalam Idulfilastri (2018) ada beberapa faktor yang berdampak pada *work-life balance*, yaitu:

1) *Individual Factor*

Faktor individu mencakup karakteristik demografi dan partisipan (termasuk status *parenthood*).

2) *Psychological Factor*

Faktor psikologi mencakup karakteristik kepribadian.

3) *Organizational Factor*

Faktor organisasi mencakup keterikatan kerja karyawan dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Poulouse & Sudarsan dalam Pratiwi & Silvianita (2020) terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*, yaitu:

1) Faktor Individu

- a) Kepribadian: *conscientiousness openness to experience, agreeableness, neuroticism, extraversion.*
- b) Kesejahteraan: dipengaruhi dua komponen yaitu *cognitive component (life satisfaction)* dan *affective component (emotional well being)*
- c) *Emotional Intelligence (EI)*: kemampuan adaptasi seseorang dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain.

2) Faktor Organisasi

- a) Pengaturan Kerja: mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan, dan memotivasi pegawai.
- b) Dukungan Organisasi: dukungan formal bisa berupa tersedianya *work family policie/ benefits* dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa support dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja.
- c) Stres Kerja: persepsi individu mengenai lingkungan kerja
- d) Peran: *role overload*, konflik peran, dan ketidak jelasan peran.
- e) Teknologi: membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.

3) Faktor Lingkungan

- a) Pengaturan Perawatan Anak: jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.
 - b) Dukungan Keluarga: orang tua, keluarga, dan pasangan.
 - c) Faktor Lingkungan Sosial Lainnya: seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.
- 4) Faktor Lainnya Termasuk umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, jenis kelamin.

Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari segi psikologis, individu, organisasi maupun lingkungan. Faktor individu seperti karakteristik demografis, kepribadian, kesejahteraan emosional dan kemampuan emosional seseorang dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dari sisi organisasi seperti pengaturan kerja, dukungan organisasi baik formal maupun informal, teknologi, serta kondisi stres dan peran dalam pekerjaan untuk menciptakan keseimbangan tersebut. Selain itu, faktor lingkungan seperti tanggung jawab terhadap anak, dukungan keluarga, dan lingkungan sosial juga mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan peran di rumah dan di tempat kerja. Faktor tambahan seperti jenis kelamin, usia, status orangtua dan tingkat pekerjaan juga membentuk tingkat *work-life balance* yang berbeda pada setiap individu.

2.3 Generasi Z

2.3.1 Karakteristik Generasi Z

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997-an hingga 2012-an, adalah kelompok yang unik dalam konteks dunia kerja saat ini. Mereka tumbuh dalam

lingkungan yang dikelilingi oleh teknologi canggih dan informasi yang melimpah. Menurut Elnardy dkk., (2025) ada beberapa karakteristik Generasi Z di dalam dunia kerja antara lain sebagai berikut :

1) *Digital Native*

Sebagai digital native, Generasi Z tidak hanya akrab dengan teknologi, tetapi juga mengandalkannya dalam setiap aspek kehidupan mereka. Mereka tumbuh dengan smartphone di tangan dan internet yang selalu terhubung, sehingga mereka mengharapkan lingkungan kerja yang mendukung penggunaan alat digital modern.

2) *Mandiri dan Proaktif*

Karakteristik mandiri dan proaktif juga sangat menonjol pada Generasi Z. Mereka memiliki keinginan yang kuat mempelajari banyak hal secara mandiri tanpa harus bergantung pada supervisi ketat. Dalam praktiknya, hal ini berarti bahwa mereka lebih suka diberi kebebasan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan menemukan solusi untuk masalah yang ada

3) *Cepat Beradaptasi*

Kemampuan Generasi Z untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan adalah salah satu keunggulan mereka. Tumbuh di era digital yang selalu berubah, mereka terbiasa dengan situasi yang dinamis dan tidak terduga.

4) *Pencari Makna*

Salah satu aspek yang membedakan Generasi Z dari generasi sebelumnya adalah pencarian makna dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih

menghargai pekerjaan yang memberikan dampak sosial atau makna pribadi dibandingkan sekadar gaji tinggi dan fasilitas mewah. Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka, seperti keberlanjutan, keadilan sosial, dan tanggung jawab lingkungan.

5) Inklusif

Generasi Z adalah generasi yang sangat menghargai keberagaman dan inklusi dalam lingkungan kerja. Mereka percaya bahwa keberagaman, baik dalam hal gender, ras, maupun latar belakang sosil, dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi.

Selain itu, Pichler et al., (2021) menjelaskan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik unik. Generasi Z merupakan generasi yang paling beragam secara ras dan etnis serta memiliki tingkat keterbukaan yang tinggi terhadap keberagaman dan inklusi. Mereka juga cenderung lebih individualistis dalam proses belajar dan bekerja, namun tetap membutuhkan dukungan untuk beradaptasi dalam kerja tim. Selain itu, Generasi Z merupakan generasi digital native yang sangat bergantung pada teknologi dalam komunikasi, pembelajaran, dan pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain, tingginya tingkat kecemasan dan tekanan psikologis pada generasi ini membuat mereka memiliki kebutuhan yang lebih besar terhadap dukungan organisasi, baik dalam bentuk dukungan formal seperti program kesejahteraan maupun dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan kebijakan dan praktik manajemen agar mampu mengoptimalkan potensi Generasi Z di tempat kerja.

Berdasarkan karakteristik tersebut, Generasi Z merupakan generasi yang memiliki orientasi kuat terhadap teknologi, keberagaman, kemandirian, serta kebutuhan akan dukungan organisasi dalam lingkungan kerja. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z tidak hanya menuntut fleksibilitas dan inovasi dalam sistem kerja, tetapi juga mengharapkan lingkungan yang inklusif, suportif, dan mampu memberikan makna terhadap pekerjaan yang dijalankan. Apabila organisasi tidak mampu mengakomodasi kebutuhan tersebut, maka berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta penurunan kepuasan kerja.

2.4 Pengaruh Antara *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance di perusahaan tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Respati et al., (2023), *work-life balance* yang diterapkan oleh perusahaan tidak hanya mendorong kinerja karyawan menjadi optimal, tetapi juga meningkatkan rasa puas karyawan saat menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa dapat mengontrol atau mengatur dengan baik waktu dan energi mereka, baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan, mereka cenderung akan lebih bahagia dan termotivasi.

Work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, merasa lebih bahagia, serta menunjukkan motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi (Sari et al., 2025). Ketika keseimbangan ini

tercapai, tekanan dan konflik peran yang dialami karyawan dapat berkurang, sehingga meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian oleh Rosdianto dan Dudija (2025) juga memperkuat temuan tersebut, bahwa *work-life balance* berkontribusi langsung terhadap peningkatan keterikatan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang merasa memiliki waktu cukup untuk urusan pribadi dan keluarga akan lebih fokus serta memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Kondisi ini berdampak pada peningkatan loyalitas dan keinginan untuk bertahan lebih lama di perusahaan.

Yasinta dan Dewi (2024) menemukan *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hubungan signifikan yang ditemukan disebabkan oleh adanya pemahaman dan penerapan konsep *work-life balance* yang efektif di lingkungan kerja, sehingga tercipta situasi yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Kepuasan kerja mampu menurunkan kelelahan emosional, yang menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan *work-life balance* yang sehat. Lingkungan kerja yang mendukung dan relasi yang harmonis juga berkontribusi terhadap rasa puas dalam bekerja, yang pada akhirnya memperkuat kualitas hidup secara keseluruhan.

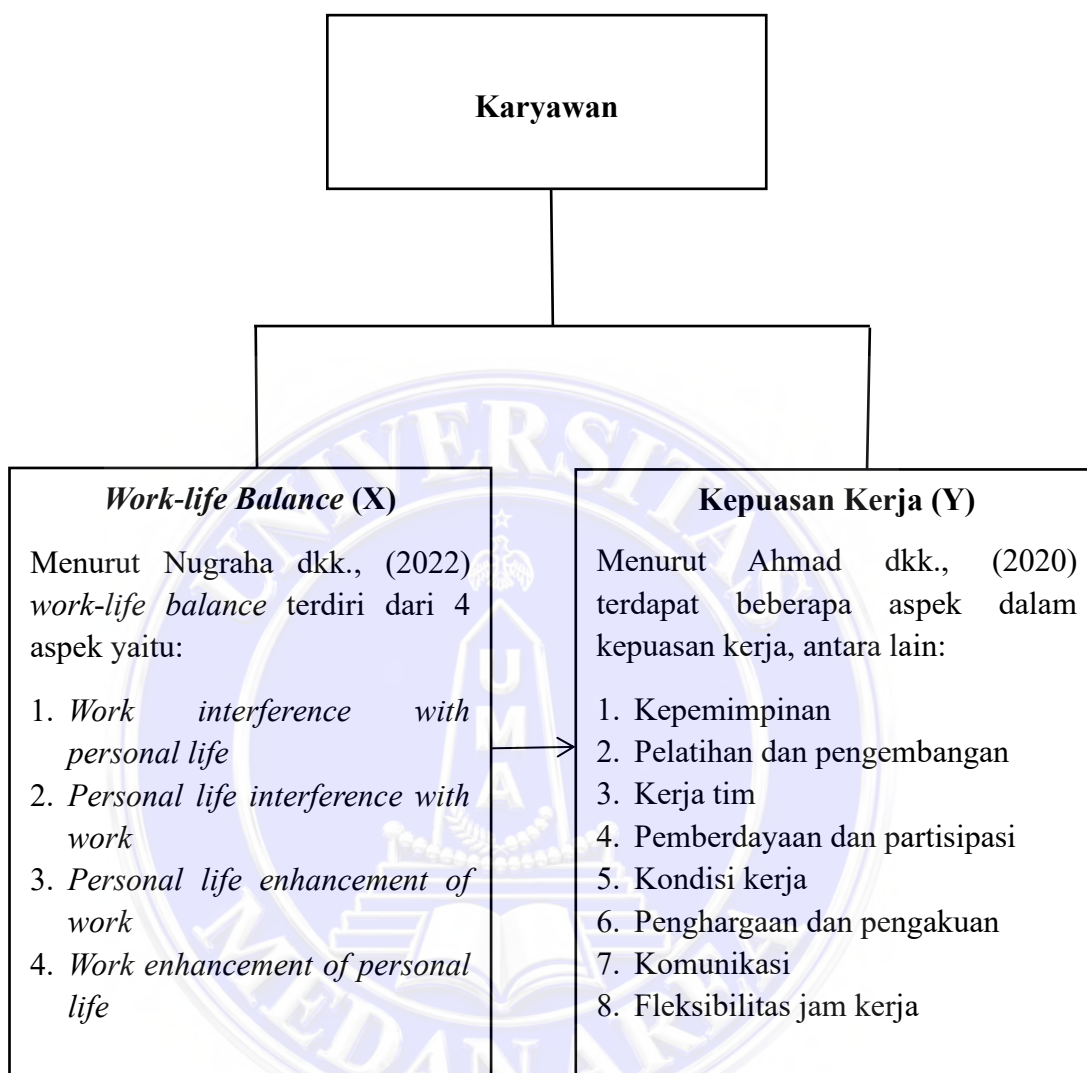
Selain itu, menurut Akbar et al., (2024) *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan tingkat kelelahan

kerja yang lebih rendah. Sebaliknya, kelelahan kerja ditemukan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Sari et al., (2025) yang membuktikan bahwa semakin meningkatnya *work-life balance* di perusahaan, maka kepuasan kerja pada karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini menggaris bawahi pentingnya perusahaan dalam menciptakan *work-life balance* seperti lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung, sehingga karyawan dapat mencapai keseimbangan yang optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Secara keseluruhan, pengaruh antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja bersifat timbal balik dan saling memperkuat. *Work-life balance* yang baik memungkinkan karyawan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga menurunkan stres, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan pada akhirnya menumbuhkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap terciptanya keseimbangan hidup yang lebih stabil, karena individu yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mampu mengelola waktu, energi, dan emosi secara efektif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan melalui kebijakan yang adil, lingkungan kerja yang sehat, serta peluang pengembangan karier, maka baik *work-life balance* maupun kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas, loyalitas, dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Perusahaan PTPN IV REGIONAL I MEDAN yang beralamat di Jl. Sei Batang Hari No.2, Simpang Tj.,Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian direncanakan dari Oktober 2025 sampai Desember 2025.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	2025				2026		
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Penyusunan Proposal							
2.	Seminar Proposal							
3.	Penelitian							
4.	Seminar Hasil							
5.	Sidang Meja Hijau							

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Untuk melakukan penelitian di lapangan bahan yang digunakan peneliti adalah berupa alat tulis (seperti bolpoint dan pensil), lembar kuesioner dan kamera sebagai dokumentasi penelitian. Alat yang digunakan di dalam penelitian tersebut adalah skala psikologi yaitu skala yang berbentuk skala *likert*, yaitu sejumlah pernyataan atau pertanyaan yang harus dijawab oleh subjek.

Metode yang dilakukan di dalam pengumpulan data kegiatan penelitian tersebut mempunyai tujuan yaitu untuk menjelaskan fakta terkait variabel yang akan diteliti. Data didalam penelitian tersebut diperoleh melalui instrumen skala. Menurut Azwar (2013) skala psikologi merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur aspek atau atribut sampel psikologis dan melalui indikator-indikator perilaku yang dibuat atau disusun dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Dalam penelitian ini, akan digunakan dua (2) macam skala, yaitu skala kepuasan kerja dan skala *work-life balance*.

1) Rancangan alat ukur Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan skala *job satisfaction questionnaire* (JS-Q) dari Ahmad dkk., (2020) JS-Q yang telah difinalisasi terdiri dari total 34 pertanyaan yang didasarkan pada 8 aspek. Untuk semua 8 aspek ini, pemuatan minimum setiap item pada faktor dihitung setidaknya 0,500, koefisien *alfa Cronbach* dihitung setidaknya 0,750, dan korelasi item-total yang dikoreksi dihitung setidaknya 0,500. Kecocokan model ditentukan memuaskan dengan nilai *Chi-square/df* < 3,0, dan nilai perkiraan kesalahan akar kuadrat rata-rata (RMSEA) < 0,8 dan akhirnya dengan indeks *Tucker Lewis* (TLI) dan indeks kecocokan komparatif (CFI) > 0,9. Penilaian atas kepuasan kerja berkisar dari 1 = Sangat buruk, sampai dengan 4 = Sangat baik.

Table 3.2 Blueprint Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Butir
Kepemimpinan	Proses mengelola dan mengawasi operasi sehari-hari suatu organisasi. Proses ini melibatkan penetapan tujuan dan sasaran,	1,2,3,4,5	-	1,2,3,4,5

	pengembangan dan penerapan kebijakan dan prosedur, serta pemantauan kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi.			
Pelatihan dan Pengembangan	Pengajaran pertumbuhan pribadi secara sadar dengan memperluas kesadaran diri dan pengetahuan serta meningkatkan keterampilan pribadi.	6,7,8,9	-	6,7,8,9
Kerja Tim	Ditandai dengan terpenuhinya tugas pekerjaan oleh sejumlah karyawan dengan keterampilan yang saling melengkapi.	10,11,12,13,14	-	10,11,12,13,14
Pemberdayaan dan Partisipasi	Proses menjadi lebih kuat dan lebih percaya diri, terutama dalam mengendalikan kehidupan seseorang dan menuntut hak-hak seseorang.	15,16,17,18,19	-	15,16,17,18,19
Kondisi Kerja	Kondisi kerja mengacu pada lingkungan kerja dan aspek-aspek syarat dan ketentuan ketenagakerjaan karyawan. Hal ini mencakup hal-hal seperti: pengaturan kerja dan aktivitas kerja; pelatihan, keterampilan dan kemampuan kerja; kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan; serta keseimbangan waktu kerja dan kehidupan kerja.	20,21,22	-	20,21,22
Penghargaan dan Pengakuan	Menciptakan budaya apresiasi di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berprestasi. Hal	23,24,25,26,27	-	23,24,25,26,27

	ini, pada gilirannya, dapat mengarah pada peningkatan produktivitas, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan keterlibatan karyawan.			
Komunikasi	Pertukaran informasi dan instruksi yang mendukung pelaksanaan tugas dan proses dalam suatu organisasi. Bentuknya bisa beragam, seperti email, laporan, memo, pengarahan, presentasi, atau rapat.	28,29,30,31	-	28,29,30,31
Fleksibilitas Jam Kerja	Frekuensi pekerjaan yang dapat dihitung oleh waktu yang telah ditentukan oleh institusi pekerjaan	32,33,34	-	32,33,34

2) Rancangan alat ukur *work-life balance*

Skala ini diadaptasi dari Nugraha dkk., (2022) yang terdiri dari 17 butir yang menggambarkan 4 aspek (*Work Interference with Personal Life, Personal Life Interference with Work, Personal Life Enhancement of Work, Work Enhancement of Personal Life*). Skala ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengukur validitas dan CTT untuk mengukur reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan nilai CFA, *model fit* dapat diterima (RMSEA = 0.08, GFI = 0.986, CFI = 0.923), yang berarti item yang diadaptasi relevan untuk mengukur konstruk. Kemudian skala yang diadaptasi menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864, yang menunjukkan bahwa skala akan menghasilkan konsistensi hasil yang sama jika digunakan pada sampel yang berbeda (dengan karakteristik yang

sama) dan dalam waktu yang berbeda. Penilaian atas *work-life balance* berkisar dari 1 = Sangat buruk, sampai dengan 4 = Sangat baik.

Tabel 3.3 Blueprint Skala *Work-life Balance*

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Butir
<i>Work Interference with Personal Life</i>	Sejauh mana kondisi pekerjaan mengganggu atau menghambat kehidupan pribadi individu.	1,2,3	4,5	1,2,3,4,5
<i>Personal Life Interference with Work</i>	Sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	8,9	6,7	6,7,8,9
<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	Sejauh mana kehidupan pribadi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja individu.	10,11	12,13	10,11,12,13
<i>Work Enhacement of Personal Work</i>	Kondisi pekerjaan memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi, seperti meningkatkan suasana hati atau keterampilan yang berguna di luar pekerjaan.	14,15	16,17	14,15,16,17

3.3 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data tersebut menggunakan instrumen penelitian, analisis data

bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik serta kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997-an hingga 2012-an, yaitu dengan rentang usia 20-28 tahun yang masih aktif bekerja di PTPN IV Regional I Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang berstatus sebagai karyawan pelaksana dan masih aktif bekerja di PTPN IV Regional I Medan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020) Sampel adalah subjek dari populasi yang akan diteliti. Besar jumlah anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang akan digunakan dan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *total sampling*. Dengan ini semua populasi karyawan pelaksana Generasi Z dengan rentang usia 20-28 tahun di PTPN IV Regional I Medan berjumlah 52 karyawan.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.5.1 Validitas

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang perlu diukur. Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas isi menunjukkan sejauh mana item-item yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat profesional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga item-item yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur.

3.5.2 Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015).

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

3.6 Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas (*Independent Variable*) : *work-life balance* (X)
- 2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*) : kepuasan kerja (Y)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas pengertian dari variabel-variabel yang diinginkan di dalam sebuah penelitian, maka perlu dijelaskan pengertian secara lengkap untuk setiap variabel yang akan digunakan, pengertian tersebut diuraikan berdasarkan kumpulan beberapa teori.

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merujuk pada tingkat perasaan positif dan evaluasi karyawan Generasi Z terhadap pekerjaannya yang diukur

berdasarkan teori Ahmad dkk., (2020) melalui delapan aspek, yaitu kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, kerja tim, pemberdayaan dan partisipasi, kondisi kerja, penghargaan dan pengakuan, komunikasi, serta fleksibilitas jam kerja. Teori ini dipilih karena dikembangkan melalui *Job Satisfaction Questionnaire* (JS-Q) yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), sehingga memiliki dasar empiris yang kuat dan relevan dengan konteks organisasi modern. Secara operasional, kepuasan kerja diukur menggunakan skala Likert yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap kedelapan aspek tersebut semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dan sebaliknya semakin rendah skor menunjukkan semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Pemilihan aspek-aspek ini juga dinilai sesuai dengan karakteristik Generasi Z dan keterkaitannya dengan variabel *work-life balance*, sehingga memungkinkan pengukuran kepuasan kerja secara lebih komprehensif dan kontekstual dalam lingkungan kerja PTPN IV Regional I Medan.

2) *Work-life Balance*

Work-life balance dalam penelitian ini merujuk pada tingkat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan Generasi Z yang diukur berdasarkan teori Nugraha dkk., (2022), yang mengemukakan empat aspek utama, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work*, dan *work enhancement of personal life*. Teori Nugraha dkk. dipilih karena dikembangkan melalui pengujian validitas konstruk menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) serta memiliki nilai

reliabilitas yang tinggi, sehingga memiliki dasar empiris yang kuat dalam mengukur keseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi. Secara operasional, *work-life balance* diukur menggunakan skala Likert yang terdiri dari 17 butir pernyataan yang merepresentasikan keempat aspek tersebut semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin baik tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, sedangkan skor yang rendah menunjukkan adanya ketidakseimbangan atau konflik peran. Pemilihan teori ini dinilai relevan karena mampu menggambarkan dinamika hubungan timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih komprehensif, serta sesuai dengan karakteristik Generasi Z yang menekankan pentingnya keseimbangan hidup dalam konteks organisasi modern.

3.8 Prosedur Kerja

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti melakukan persiapan administrasi yang mencakup perizinan dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area terlebih dahulu. Proses dimulai dengan mendatangi bagian tata usaha fakultas untuk meminta surat izin penelitian. Setelah memperoleh persetujuan, peneliti mengurus surat perizinan untuk pengambilan data di PTPN IV Regional I Medan. Dan sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan alat ukur penelitian untuk dikonsultasikan dengan dosen pembimbing.

Peneliti memperoleh persetujuan pelaksanaan pengambilan data, penelitian yang dimulai dengan menyerahkan surat izin pengambilan data kepada bagian SDM di PTPN IV Regional I Medan. Kemudian, kepala bagian SDM memberi informasi kepada karyawan Generasi Z bahwa peneliti akan menyebarkan kuesioner. Kuesioner disebar ke Generasi Z sebanyak 52 karyawan

dan dianalisis untuk mengetahui data validitas dan reliabilitas skala *work-life balance* dan skala kepuasan kerja. Kuesioner yang digunakan berupa skala *work-life balance* yang terdiri dari 17 butir pernyataan dan skala kepuasan kerja yang terdiri dari 34 butir pernyataan.

Sebelum skala diisi oleh karyawan, peneliti terlebih dahulu menjelaskan bagaimana petunjuk pengisian skala. Kemudian peneliti menunggu karyawan mengerjakan skala tersebut. Setelah semua skala terkumpul, selanjutnya dilakukan penilaian terhadap butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya. Kemudian skor pilihan subjek pada setiap butir pernyataan-pernyataan dipindahkan ke microsoft excel 2021, setelah semua data primer di masukkan ke microsoft excel 2021, lalu dilanjutkan dengan analisis data untuk mengetahui data validitas dan reliabilitas skala *work-life balance* dan kepuasan kerja menggunakan SPSS 25.0.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini analisis yang akan digunakan yaitu analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana merupakan teknik yang akan digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan bantuan SPSS 25.00 for window.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Ada pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,389 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh sebesar 38,9% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil lain menunjukkan bahwa nilai mean empirik variabel *work-life balance* sebesar 55,38 dan mean empirik kepuasan kerja sebesar 105,29, yang keduanya berada di atas nilai mean hipotetik masing-masing (42,5 dan 85). Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat *work-life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di PTPN IV Regional I Medan tergolong tinggi. Artinya, mayoritas karyawan telah mampu mengatur waktu, tanggung jawab, serta keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cukup baik.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan PTPN IV Regional I Medan

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berkontribusi sebesar 38,9% terhadap kepuasan kerja, PTPN IV Regional I Medan disarankan untuk tidak hanya mempertahankan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, tetapi juga melakukan penyesuaian strategis yang lebih kontekstual terhadap karakteristik karyawan Generasi Z. Perusahaan perlu memastikan distribusi beban kerja yang proporsional antar karyawan pelaksana sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, meningkatkan kejelasan deskripsi tugas untuk meminimalkan konflik peran, serta mengevaluasi sistem komunikasi vertikal agar aspirasi karyawan dapat tersalurkan secara efektif. Selain itu, Perusahaan juga perlu menjaga persepsi keadilan organisasi melalui komunikasi yang transparan terkait sistem penghargaan dan pengembangan karier.

5.2.2 Saran bagi Karyawan PTPN IV Regional I Medan

Karyawan diharapkan mampu mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih strategis dengan meningkatkan keterampilan manajemen waktu, menetapkan batasan peran yang jelas, serta mengembangkan kemampuan regulasi diri dalam menghadapi tekanan kerja. Mengingat karakteristik Generasi Z yang cenderung menghargai fleksibilitas dan makna kerja, karyawan perlu secara proaktif membangun komunikasi terbuka dengan atasan terkait beban kerja maupun ekspektasi tugas agar tidak terjadi ketidaksesuaian persepsi yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, pemanfaatan fasilitas organisasi, partisipasi dalam program pengembangan diri, serta penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja dapat menjadi sumber daya

psikologis yang membantu mempertahankan *work-life balance* dan stabilitas kepuasan kerja dalam jangka panjang.

5.2.3 Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan memasukkan variabel-variabel lain yang relevan dalam konteks organisasi perkebunan, seperti persepsi, keadilan organisasi, kepemimpinan, stres kerja, serta komitmen organisasi. Selain itu, Penelitian selanjutnya dapat melakukan analisis perbandingan berdasarkan karakteristik demografis seperti usia, masa kerja, atau kondisi kehidupan pribadi untuk melihat variasi kepuasan kerja antar kelompok karyawan. Penggunaan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) juga direkomendasikan agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika pengalaman karyawan dalam mengelola *work-life balance* di lingkungan kerja yang terstruktur dan hierarkis seperti PTPN, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. F. D., Ren Jye, A. K., Zulkifli, Z., & Bujang, M. A. (2020). The Development and Validation of Job Satisfaction Questionnaire for Health Workforce. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 27(6), 128–143. <https://doi.org/10.21315/mjms2020.27.6.12>
- Akbar, M. F. I., Sugianingsih, N. M. W., & Utomo, W. (2024, December). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout sebagai Variabel Intervening pada PT XYZ. In *Seminar Nasional Riset Terapan* (Vol. 13, No. 01, pp. 61-68).
- Alamsyah, Indra. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewah Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Darmawan, A. A., Silviandari, I. A., & RahmaSusilawati, I. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-life Balance pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi*, 1(1), 28-39.
- Dina, L. M., & Aulia, L. A.-A. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*. 8(1), 57-66.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. In *Handbook of occupational health psychology*, 2nd ed (pp. 165–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-000>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2019). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 361-373.
- Hariani, H. G. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan: Work-Life Balance, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan (Suatu Kajian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 3(1), 119–127.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Idulfilastri, R. M. (2018). *Keterikatan Kerja dalam Konteks Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Ihwanti, R., & Gunawan, C. (2023). Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Pijar*, 1(2), 51-59.

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). The Effect of Work-Life Balance and Burnout on Employee Job Satisfaction. *Hasanuddin journal of business strategy*, 1(2), 1-13. doi:DOI:10.26487/hjbs.v1i2.212
- Kadir, M. S., Remmang, H., Yusuf, M., Lewangka, O., Abyan, M. M., Abduh, T., Alfreh, J. F., Ruslan, M., Putri, N. O., Menne, F., Said, M., & Chahyono. (2021). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Pusaka Almaida.
- Marsenda, R. G., & Wicaksari, E. A. (2022). *Work-life balance: Kunci kesejahteraan karyawan dan organisasi*. Dalam Manajemen SDM (Jilid 1) (hlm. 22–35). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Semarang.
- Nugraha, S., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2022). Gambaran Work-Life Balance Pada Profesi Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19, di Rumah Sakit di Jabodetabek. *Koloni*, 1(2), 1–13. <https://doi.org/10.31004/koloni.v1i2.33>
- Pichler, S., Kohli, C., & Granitz, N. (2021). *DITTO for Gen Z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation*. *Business Horizons*, 599-610. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.021>
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-faktor Work-life Balance pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (persero) Bandung. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 123-131. doi:<https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen Organisasi sebagai Strategi Peningkatan Kinerja dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 143-156.
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Performa Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179-197.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (Thirteenth Edition.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Jakarta: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2003). *Organization theory: Structure, design, and applications*. Arcan.
- Rosdianto, F., & Dudija, N. (2025). The Influence Of Perceived Organizational Support And Work Life Balance On Work Engagement (Case Study At PT PLN (Persero) UPT Karawang). *International Journal of Science, Technology & Management*, 6(4), 616-628.

- Sabrina, N., Istiqomah, N., Humaya, S., & Burhan, M. R. (2024). *Dilema Perusahaan kepada Generasi Gen Z dari Dampak Positif dan Negatif Perilaku Cyberloafing. AL-DALIL: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Hukum*, 2(3), 8-16.
- Sari, D. F., Wahyudi, B., & Efawati, Y. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Worklife Balance*) dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1737-1747.
- Sari, I. P., Agussalim, M., & Adawiyah, D. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 3(2), 219-230.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Work-life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12), xx-xx.
- Wiwik, W., Pabunta, J., Yuspita, Y., Tukan, R., Khaerana, K., & Erwina, E. (2024). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Colombus Palopo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 614-618.
- Yasinta -, & Dewi, I. G. A. M. (2024). Peran Kelelahan Emosional Memediasi Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kharisma Duta Anggada. *E-Jurnal Manajemen*, 13(8), 1313–1332.
- Zainal Rivai, V., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Ed. ke-6)*. Jakarta: Rajawali Pers.



LAMPIRAN

LAMPIRAN ALAT UKUR

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Salam hormat,

Semoga anda selalu dalam keadaan sehat jiwa dan raga.

Terima kasih telah membaca prosedur ini sebelum melakukan persetujuan.

Saya peneliti dari bidang Psikologi lintas keilmuan ingin melakukan survei.

Bersama ini saya mengajak anda untuk memberikan tanggapan dalam riset ini.

Segala tanggapan anda dalam survei ini tidak menunjukkan salah atau benar, sehingga isilah pernyataan ini secara jujur dan terbuka.

Tidak ada dampak serius yang ditimbulkan dalam mengisi survei ini, baik dari fisik maupun psikis. Kami tidak meminta data sensitif yang bersifat pribadi (nomor KTP, nomor PIN, dll). Semua data yang diisi oleh responden bersifat rahasia dan berada dibawah hukum UU Peraturan Menteri no. 20 tahun 2016 tentang Perlindungan Data Pribadi (PDP) serta tidak dipublikasikan.

Dengan menandatangani surat persetujuan ini, Anda menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian. Terimakasih

Responden

Peneliti

Inisial.....

Putriwati Maranata Nainggolan

Data Demografi

Nama (Inisial) :

Jenis kelamin : A. laki-laki B. Perempuan

Usia :

Kode jawaban: (1)= Sangat buruk, (2)= Buruk, (3)= Baik, (4)= Sangat baik.

No	Kepuasan Kerja	Kode Angka
1	Atasan saya menunjukkan komitmen dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.	
2	Atasan saya menjelaskan dengan jelas harapannya terkait kinerja saya.	
3	Atasan saya dapat menjawab pertanyaan atau mengatasi kekhawatiran saya.	
4	Atasan saya memiliki keterampilan manajerial yang baik.	
5	Pelatihan awal yang diberikan di tempat kerja kepada saya sudah mencukupi.	
6	Menyediakan pelatihan berkelanjutan sesuai kebutuhan saya	
7	Pelatihan yang ditawarkan organisasi membantu saya menjadi lebih efektif dan efisien dalam pekerjaan.	
8	Organisasi ini mendorong pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan profesional.	
9	Saya memiliki kesempatan di tempat kerja untuk belajar dan berkembang.	
10	Rekan kerja saya berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas.	
11	Sangat mudah bagi saya untuk bergaul dengan rekan kerja saya.	
12	Saya merasa menjadi bagian dari sebuah tim dalam mencapai tujuan kerja yang sama.	
13	Saya merasakan adanya semangat kerja sama dalam organisasi ini.	
14	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja bila diperlukan.	
15	Saya memahami visi organisasi saya.	
16	Misi dan tujuan organisasi membuat saya merasa pekerjaan saya sangat penting.	
17	Saya merasa telah berkontribusi terhadap rencana dan misi organisasi.	
18	Pekerjaan saya memanfaatkan keterampilan dan kemampuan saya dengan baik.	
19	Saya puas dengan keterlibatan saya dalam membuat keputusan yang memengaruhi pekerjaan saya.	
20	Kondisi fisik tempat kerja saya (pencahayaan, ventilasi, ergonomi, dan lain-lain) sangat baik.	
21	Saya memiliki alat dan sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.	
22	Jumlah beban kerja yang diharapkan dari saya adalah wajar.	
23	Gaji pokok saya adil sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	

No	Kepuasan Kerja	Kode Angka
24	Kenaikan gaji tahunan saya masuk akal.	
25	Saya puas dengan rencana pensiun saya.	
26	Proses yang digunakan untuk menentukan promosi/kenaikan gaji tahunan adalah adil dan wajar.	
27	Saya menerima penghargaan atau pujian yang pantas untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik.	
28	Organisasi ini sangat baik dalam menyampaikan informasi yang relevan kepada karyawan mengenai hal-hal yang memengaruhi kami.	
29	Pihak manajemen menjelaskan alasan yang jelas di balik setiap keputusan terkait isu-isu penting.	
30	Saya tahu ke mana harus pergi di dalam organisasi untuk mendapatkan informasi yang saya butuhkan.	
31	Atasan saya menyampaikan harapannya terkait kinerja saya dengan jelas.	
32	Saya puas dengan jumlah jam kerja saya.	
33	Saya diberi kelonggaran dalam menjadwalkan jam kerja saya.	
34	Saya diberi kelonggaran untuk mengatur pekerjaan dan kepentingan di luar pekerjaan, seperti tanggung jawab keluarga, belajar, olahraga, dan hal lainnya.	

Kode jawaban: (1)= Sangat buruk, (2)= Buruk, (3)= Baik, (4)= Sangat baik.

No	Work-life Balance	Kode Angka
1	Tuntutan pekerjaan membuat saya sulit menjalani aktivitas pribadi sesuai keinginan.	
2	Beban kerja yang tinggi membuat saya jarang memiliki waktu luang untuk diri sendiri.	
3	Pekerjaan sering memaksa saya menunda atau membatalkan kegiatan pribadi yang sudah direncanakan.	
4	Setelah jam kerja saya masih memiliki cukup waktu untuk keluarga dan aktivitas pribadi.	
5	Kehidupan pribadi saya tetap berjalan lancar meskipun pekerjaan saya menuntut banyak waktu.	
6	Masalah pribadi saya sering mengganggu konsentrasi saat bekerja.	
7	Tanggung jawab dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	
8	Urusan pribadi saya jarang memengaruhi kinerja saya di tempat kerja.	
9	Saya dapat memisahkan dengan baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.	
10	Pengalaman dari kehidupan pribadi membantu saya menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	
11	Hubungan yang saya bangun di luar pekerjaan memberikan energi positif bagi kinerja saya di tempat kerja.	
12	Kehidupan pribadi saya jarang memberikan manfaat bagi pekerjaan saya.	
13	Aktivitas di luar pekerjaan tidak banyak berpengaruh pada cara saya bekerja.	
14	Pengalaman dari pekerjaan saya membuat saya lebih mampu menghadapi tantangan dalam kehidupan pribadi.	
15	Keterampilan yang saya pelajari di tempat kerja membantu saya menjalani aktivitas di luar pekerjaan dengan lebih baik.	
16	Apa yang saya dapatkan dari pekerjaan jarang bermanfaat dalam kehidupan pribadi saya.	
17	Pekerjaan saya tidak memberikan nilai tambah bagi kehidupan saya di luar kantor.	

LAMPIRAN DATA PRIMER

<i>Work-life Balance</i>																		
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total
1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	44
2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	63
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	47
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
6	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
7	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	60
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	66
10	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	63
11	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
13	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	64
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
17	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	67
18	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	1	2	3	4	3	3	3	65
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	64
20	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	65
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	47
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	48
23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	65
24	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	64
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
27	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	51
28	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	49
29	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	47
30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	67
32	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
34	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
35	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	58
36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
37	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	62
38	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
39	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53

40	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	67
41	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	55
42	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	49
43	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	48
44	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	67
45	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	45
46	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	56
47	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	52
48	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
49	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	45
50	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	45
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
52	2	2	3	4	4	1	1	3	3	4	4	1	3	3	4	4	1	47

Kepuasan Kerja																																					
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	Total	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	97	
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	95	
3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	91
4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	93
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	100	
6	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	85	
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	128	
8	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	93	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	99	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	131	

1 2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	1 2 4		
1 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1 0 1		
1 4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1 0 5	
1 5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1 2 8	
1 6	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1 0 6
1 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1 3 4	
1 8	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1 1 6	
1 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1 3 2		
2 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1 3 6		
2 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1 0 3		
2 2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	9 6	
2 3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	4	1 1 1		
2 4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1 2 8		
2 5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1 1 1		
2 6	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	9 3		
2 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	9 8		
2 8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	9 2		

29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	96		
30	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	94		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	102		
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	101	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	99		
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	95		
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	104	
36	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	101	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	102	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	105	
39	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	98	
40	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	115	
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	100	
42	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	95	
43	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	102
44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	100	
45	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	92	
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	106	

47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



LAMPIRAN HASIL ANALISIS DATA

Reliability

Notes

Output Created		22-DEC-2025 22:29:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 /SCALE('Work Life Balance') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: Work Life Balance

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.29	.605	52
VAR00002	3.37	.595	52
VAR00003	3.17	.513	52
VAR00004	3.25	.556	52
VAR00005	3.04	.559	52
VAR00006	3.17	.617	52
VAR00007	3.17	.585	52
VAR00008	2.77	.757	52
VAR00009	3.00	.686	52
VAR00010	3.12	.427	52
VAR00011	3.04	.625	52
VAR00012	3.06	.539	52
VAR00013	2.96	.559	52
VAR00014	3.00	.657	52
VAR00015	3.00	.560	52
VAR00016	3.13	.444	52
VAR00017	2.96	.685	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	49.21	38.445	.710	.911
VAR00002	49.13	39.805	.530	.916
VAR00003	49.33	39.715	.643	.914
VAR00004	49.25	39.289	.652	.913
VAR00005	49.46	39.587	.603	.915
VAR00006	49.33	38.460	.692	.912
VAR00007	49.33	39.871	.531	.916
VAR00008	49.73	37.063	.705	.912
VAR00009	49.50	37.745	.703	.912
VAR00010	49.38	41.143	.513	.917
VAR00011	49.46	41.116	.328	.922
VAR00012	49.44	40.604	.472	.918
VAR00013	49.54	39.548	.609	.914
VAR00014	49.50	37.863	.723	.911
VAR00015	49.50	39.510	.613	.914
VAR00016	49.37	40.393	.628	.915
VAR00017	49.54	37.861	.689	.912

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55.38	44.137	7.854	17

Reliability**Notes**

Output Created		22-DEC-2025 22:30:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 /SCALE('Kepuasan Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTI VE SCALE	

		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.00

[DataSet1]

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.23	.509	52
VAR00002	3.08	.555	52
VAR00003	2.94	.639	52
VAR00004	3.00	.741	52
VAR00005	3.13	.444	52
VAR00006	3.13	.397	52
VAR00007	3.25	.480	52
VAR00008	3.19	.445	52
VAR00009	3.35	.480	52
VAR00010	3.12	.427	52
VAR00011	3.21	.536	52
VAR00012	3.23	.509	52
VAR00013	3.17	.513	52
VAR00014	3.23	.509	52
VAR00015	3.37	.486	52
VAR00016	3.42	.499	52
VAR00017	3.23	.425	52
VAR00018	3.29	.457	52
VAR00019	3.08	.479	52
VAR00020	3.27	.448	52
VAR00021	3.25	.437	52
VAR00022	2.73	.770	52

VAR00023	3.04	.656	52
VAR00024	3.10	.409	52
VAR00025	2.98	.577	52
VAR00026	3.06	.461	52
VAR00027	2.96	.559	52
VAR00028	3.00	.657	52
VAR00029	2.98	.542	52
VAR00030	3.12	.427	52
VAR00031	2.92	.682	52
VAR00032	2.62	.796	52
VAR00033	2.87	.793	52
VAR00034	2.75	.837	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	102.06	170.252	.747	.968
VAR00002	102.21	169.974	.703	.968
VAR00003	102.35	166.701	.808	.968
VAR00004	102.29	164.366	.817	.968
VAR00005	102.15	171.662	.738	.968
VAR00006	102.15	175.427	.462	.969
VAR00007	102.04	170.665	.761	.968
VAR00008	102.10	171.422	.758	.968
VAR00009	101.94	172.604	.603	.969
VAR00010	102.17	171.401	.792	.968
VAR00011	102.08	170.425	.695	.968
VAR00012	102.06	170.212	.750	.968
VAR00013	102.12	170.418	.728	.968
VAR00014	102.06	169.742	.787	.968
VAR00015	101.92	171.249	.704	.968
VAR00016	101.87	173.452	.513	.969
VAR00017	102.06	173.350	.617	.969
VAR00018	102.00	171.137	.760	.968
VAR00019	102.21	172.052	.650	.969
VAR00020	102.02	170.686	.817	.968
VAR00021	102.04	173.057	.626	.969
VAR00022	102.56	163.781	.816	.968
VAR00023	102.25	168.858	.655	.969
VAR00024	102.19	174.158	.567	.969
VAR00025	102.31	173.041	.466	.970
VAR00026	102.23	173.122	.586	.969
VAR00027	102.33	171.401	.597	.969
VAR00028	102.29	167.778	.719	.968
VAR00029	102.31	170.766	.663	.969
VAR00030	102.17	172.224	.717	.968
VAR00031	102.37	165.844	.805	.968
VAR00032	102.67	162.460	.855	.968

VAR00033	102.42	166.249	.664	.969
VAR00034	102.54	164.959	.687	.969

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
105.29	180.445	13.433	34

NPar Tests

Notes

Output Created	23-DEC-2025 00:04:21	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000).	
Resources	Processor Time	00:00:00.10
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed ^a	629145

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Work Life Balance	52	55.38	7.854	44	68
Kepuasan Kerja	52	105.29	13.433	85	136

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Life Balance	Kepuasan Kerja
N		52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	55.38	105.29
	Std. Deviation	7.854	13.433
Most Extreme Differences	Absolute	.158	.193
	Positive	.158	.193
	Negative	-.142	-.125
Test Statistic		.158	.193
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092	.081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Notes

Output Created	23-DEC-2025 00:07:38	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing

Syntax		values. MEANS TABLES=y BY x /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.01
	Elapsed Time	00:00:00.00

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kepuasan Kerja * Work Life Balance	52	100.0%	0	0.0%	52	100.0%

Report

Kepuasan Kerja Work Life Balance		Mean	N	Std. Deviation
44		96.00	2	1.414
45		93.00	3	1.732
47		99.20	5	13.864
48		99.00	2	4.243
49		93.50	2	2.121
50		100.00	5	7.000
51		103.50	2	7.778
52		102.50	4	3.697
53		95.00	3	2.646
54		99.00	1	.
55		100.00	1	.
56		103.50	2	3.536
58		104.00	1	.
60		129.50	2	2.121
62		102.00	1	.
63		97.00	2	2.828
64		121.67	3	14.572
65		114.00	4	17.682
66		132.00	1	.
67		112.75	4	15.650
68		126.00	2	2.828
Total		105.29	52	13.433

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Work Life Balance	Between Groups	5961.456	20	298.073	2.851	.004
	Linearity	3575.894	1	3575.894	34.201	<.001
	Deviation from Linearity	2385.562	19	125.556	1.201	.317
	Within Groups	3241.217	31	104.555		
	Total	9202.673	51			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kepuasan Kerja * Work Life Balance	.623	.389	.805	.648

Regression**Notes**

Output Created	23-DEC-2025 00:10:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	52
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE	

		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) TOLERANCE(.0001) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x /SCATTERPLOT=(y ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
Resources	Processor Time	00:00:01.61
	Elapsed Time	00:00:02.00
	Memory Required	2400 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	105.29	13.433	52
Work Life Balance	55.38	7.854	52

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Life Balance ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.623 ^a	.389	.376	10.608	1.823

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3575.894	1	3575.894	31.776	<.001 ^b
	Residual	5626.779	50	112.536		
	Total	9202.673	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.244	10.577		4.372	<.001
	Work Life Balance	1.066	.189	.623	5.637	<.001

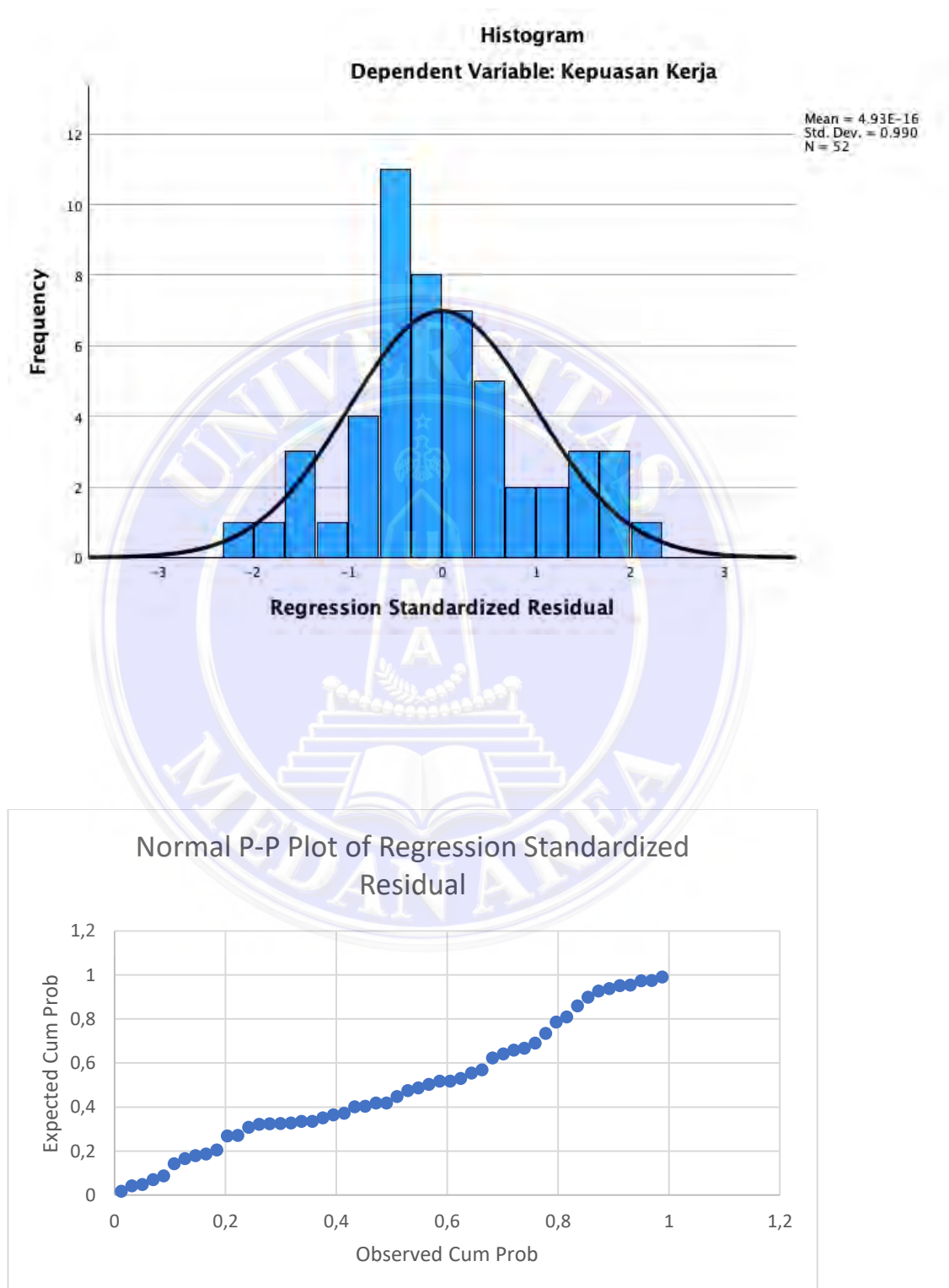
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

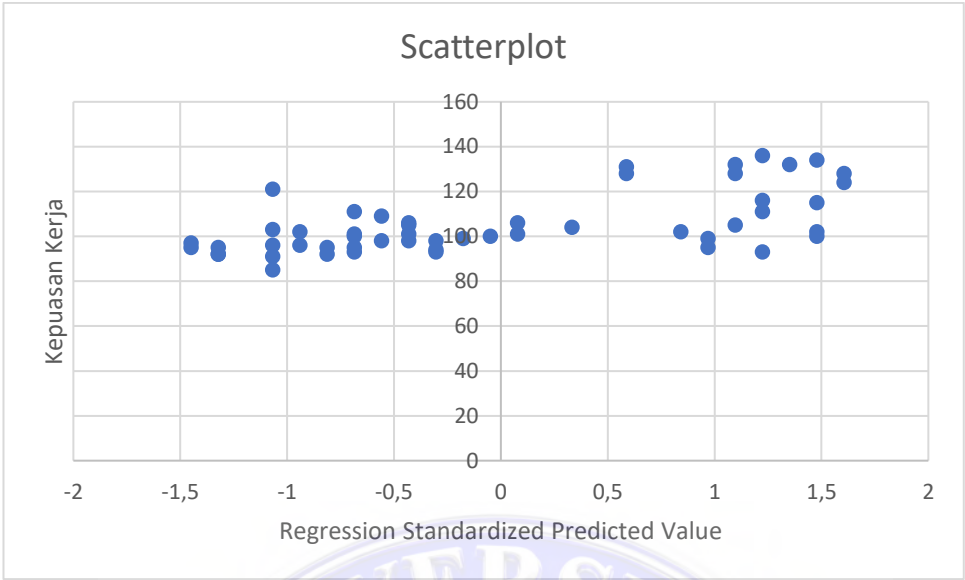
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	93.15	118.74	105.29	8.374	52
Residual	-22.539	24.650	.000	10.504	52
Std. Predicted Value	-1.449	1.606	.000	1.000	52
Std. Residual	-2.125	2.324	.000	.990	52

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Charts





LAMPIRAN SURAT PENELITIAN

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Sellaibudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 4744/FPSI/01.10/XII/2025 18 Desember 2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala Bagian
Sekretariat & Hukum PTPN IV Regional I Medan
di -
Tempat

Dengan hormat,
Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **PTPN IV Regional I Medan** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Putriwati Maranata Nainggolan
Nomor Pokok Mahasiswa : 228600167
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Antara Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Z di PTPN IV Regional I Medan**". Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **PTPN IV Regional I Medan**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Penjaminan Mutu
Pendidikan dan Pembelajaran

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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip

