

SKRIPSI

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT X
SORONG



Nama : Muhammad Faqih Ambarak
NIM : 14732012031

PRODI PSIKOLOGI

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG

2025

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN
KERJA DI PT X SORONG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong sebagai salah
satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



MUHAMMAD FAQIH AMBARAK

14732012031

PRODI PSIKOLOGI

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI PT X SORONG**

NAMA : MUHAMMAD FAQIH AMBARAK

NIM : 14732012031

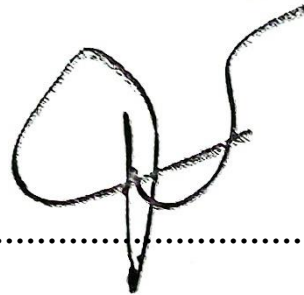
Telah disetujui tim pembimbing

Pada 15 Januari 2025

Pembimbing Utama

Tri Permata Sari, M.Psi., Psikolog

NIDN. 1430118901

Handwritten signature of Tri Permata Sari, M.Psi., Psikolog, in black ink, positioned above a horizontal dotted line.

Pembimbing Pendamping

Adinda Shofia, S.Psi. M.A.

NIDN. 1402109302

Handwritten signature of Adinda Shofia, S.Psi. M.A., in black ink, positioned above a horizontal dotted line.

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT X SORONG

NAMA : MUHAMMAD FAQIH AMBARAK

NIM : 14732012031

WAKTU PENELITIAN : 25 Oktober – 23 November 2024

Skripsi ini telah disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora
Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Pada: 21 Januari 2025

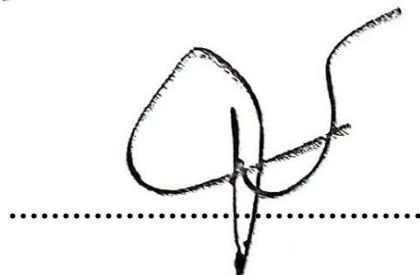
Dewan Penguji Skripsi Pembimbing Skripsi

Tri Permata Sari, M.Psi., Psikolog
NIDN. 1430118901



Ketua Penguji

Tri Permata Sari, M.Psi., Psikolog
NIDN. 1419099401



Anggota Penguji

Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog
NIDN. 1415079701



Sorong, Senin 21 Januari 2025

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora



Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.
NIDN. 141909940

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat dengan judul *“Pengaruh Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja”* adalah hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan yang di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Sorong, 22 Februari 2025

Yang membuat pernyataan



Muhammad Faqih Ambarak
NIM. 14732012031

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Lokasi lahir boleh dimana saja, tapi lokasi mimpi harus di langit”

Anies Rasyid Baswedan, S.E., M.P.P., Ph.D.

“Mengapa harus cemas, gelisah dan berlebihan hanya karena masalah yang sekarang engkau hadapi, bukankah dulu banyak ribuan masalah yang telah engkau selesaikan?”

Adi Hidayat, Lc., M.A.

”Saya meyakini bahwasannya Tuhan menciptakan manusia untuk dapat survive dalam keadaan apapun”

Muhammad Faqih Ambarak

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil Allamin, skripsi ini merupakan bentuk syukur penulis kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Skripsi ini penulis persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua Orang Tua tercinta, Bapak Suaib Ambarak dan **teristimewa Ibu Yunariah** yang telah melahirkan, merawat, membimbing, dan menjaga dengan tulus serta penuh keikhlasan, mencurahkan segala kasih sayang dan cintanya, serta yang senantiasa mendoakan, dan memberikan semangat dan juga dukungan sepenuh hati.

Skripsi ini juga saya persembahkan kepada seluruh keluarga tercinta kakak dan adik saya yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun material. Teman-teman penulis bahkan orang-orang di sekitar penulis yang memberikan semangat dan dukungan selama mengerjakan skripsi.

Tak lupa pula dipersembahkan kepada diri sendiri, telah bertahan sejauh ini, dan tidak pernah berhenti untuk berusaha dan berdoa menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih

ABSTRAK

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT X SORONG

Muhammad Faqih Ambarak/14732012031

Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

E-mail : faqihambarak03@gmail.com

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X Sorong. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 74 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan tingkat kepuasan kerja karyawan, nilai koefisien korelasinya 0,685 dan signifikansi $<0,001$. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi *work-life balance* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 46,9%, dan terdapat 53,1% faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Work-life balance*, Kepuasan kerja, Karyawan

Abstract: *This study was conducted to determine whether there is an effect of work-life balance on employee job satisfaction at PT X Sorong. The number of samples in this study were 74 employees. This research uses a quantitative approach, with saturated sampling techniques. Data analysis in this study used simple linear regression techniques. The findings of this study indicate that there is a positive and significant relationship between work-life balance and employee job satisfaction level, the correlation coefficient value is 0.685 and significance <0.001 . This shows that the higher the work-life balance, the higher the employee job satisfaction. The effect of work-life balance on job satisfaction is 46.9%, and there are 53.1% other factors that can affect job satisfaction.*

Keywords: *Work-life balance, Job satisfaction, Employee*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Swt. yang telah memberikan saya kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT X Sorong**” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW dan semoga kita mendapatkan syafa’atnya di akhirat nanti. Proses pengerjaan skripsi ini dapat terselesaikan tentu dari bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, saya menyampaikan rasa terimakasih kepada.

1. Bapak Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora, dan Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
2. Ibu Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik
3. Ibu Tri Permata Sari, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membimbing penulis dari awal penelitian hingga akhir.
4. Ibu Adinda Shofia, S.Psi. M.A. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan kepada penulis selama penyusunan skripsi, pembuatan artikel hingga publikasi artikel.
5. Ibu Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pengji
6. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis selama di bangku perkuliahan.
7. Kepada kedua orang tua tercinta, Ibu Yunariah dan Bapak Suaib Ambarak, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga atas limpahan kasih sayang, materi, motivasi, ikhlas memberikan dukungan, nasehat, perhatian, finansial dan kesabaran yang tulus. Terimakasih atas doa yang tak pernah putus kepada penulis sehingga diberikan kemudahan dan dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat penulis Alfredo (Edi), Joshua (Om), Khalid (Bre) yang telah memberikan dukungan dan doa, sekaligus partner diskusi, terutama Khalid dan Ikrima yang sudah banyak mengajarkan penulis.
9. Seluruh karyawan di PT X baik di kota dan kabupaten Sorong sebagai responden dalam penelitian ini dan memberikan kemudahan bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian.
10. Kakak-kakak Himpsi kak Syahrul, kak Ezza dan kak Esra yang telah menjadi teman diskusi, memberikan saran dan dukungan kepada penulis.

11. Rekan Himpunan Mahasiswa Psikologi (HIMPSIKO) UNIMUDA yang telah memberikan penulis kesempatan untuk belajar dan mengaplikasikan ilmu Psikologi.
12. Rekan anggota 4 mama dan 4 anak (YTТА anggotanya), yang selama penyusunan telah memberikan dukungan, support dan memfasilitasi penulis tempat menyuusun yang nyaman di The Purple Store.
13. Rekan seperjuangan mahasiswa Psikologi angkatan 2020 yang tidak bisa disebut satu persatu, yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan penulis mengucapkan terimakasih.
14. Seluruh orang yang terlibat yang tidak bisa penulis sebutkan satu-satu, terimakasih doa dan dukungannya selama ini. Semoga orang-orang yang tulus membantu saya dari dekat maupun jauh merasakan kebahagiaan yang indah dan juga dikaruniai berkah kesehatan oleh Allah SWT.
15. Terakhir, Eva Sugiartika yang telah memberikan dukungan baik moral dan emosional, tidak hanya memberikan motivasi, tetapi juga mengajarkan banyak hal berharga kepada penulis, baik dalam menghadapi tantangan maupun dalam memaknai setiap langkah.

Semoga Allah Swt memberikan balasan yang berlipat ganda atas kebaikan dan bantuan yang diberikan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena masih ada kekurangan didalamnya, sehingga penulis menerima saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan bagi pembaca.

Sorong, 13 Januari 2025
Penulis



Muhammad Faqih Ambarak

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kajian Teori.....	6
2.1.1 Kepuasan Kerja	6
2.1.2 <i>Work-life balance</i>	9
2.1.3 <i>Work-life balance</i> dan Kepuasan Kerja	12
2.2 Hipotesis.....	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
3.1 Defenisi Operasional.....	16
3.1.1 Kepuasan Kerja	16
3.1.2 <i>Work-life balance</i>	16
3.2 Jenis Penelitian.....	17
3.3 Waktu dan Tempat Penelitian.....	17
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	17
3.5 Teknik Pengumpulan Data	18
3.6 Instrumen Penelitian	18

3.7 Prosedur Penelitian dan Teknik Analisis Data	19
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	21
4.1 Data Demografi Responden	21
4.2 Hasil Penelitian	23
4.3 Uji Asumsi.....	24
4.3.1 Uji Normalitas.....	24
4.3.2 Uji Linearitas.....	25
4.4 Uji Hipotesa	26
4.4.1 Regresi Linear Sederhana	26
4.5 Uji Analisis Tambahan	27
4.6 Pembahasan.....	32
BAB V PENUTUP	38
5.1 Kesimpulan	38
5.2 Saran.....	38
DAFTAR PUSTAKA.....	40
LAMPIRAN.....	45

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Aiken's V dan Reliabilitas Instrumen	19
Tabel 4. 1 Data Demografi Jenis Kelamin	21
Tabel 4. 2 Data Demografi Usia Responden.....	21
Tabel 4. 3 Data Demografi Pendidikan Responden	22
Tabel 4. 4 Data Demografi Status Responden	22
Tabel 4. 5 Data Demografi Lama Bekerja Responden	23
Tabel 4. 6 Data Demografi Wilayah Responden	23
Tabel 4. 7 Hasil Distribusi Frekuensi <i>Work-life balance</i>	24
Tabel 4. 8 Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	24
Tabel 4. 9 Uji Nromalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov	25
Tabel 4. 10 Uji linearitas	26
Tabel 4. 11 Uji Regresi Linear Sederhana	26
Tabel 4. 12 Crosstabulation Jenis Kelamin Responden	27
Tabel 4. 13 Crosstabulation Usia Responden	28
Tabel 4. 14 Crosstabulation Status Responden	29
Tabel 4. 15 Crosstabulation Pendidikan Responden.....	30
Tabel 4. 16 Crosstabulation Lama Bekerja Responden	31
Tabel 4. 17 Crosstabulation Tempat Tinggal Responden	32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	14
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	45
Lampiran 2. Validitas Aiken V	50
Lampiran 3. Validitas & Reliabilitas Instrumen	52
Lampiran 4. Output Spss Data Demografi	57
Lampiran 5. Output Spss Uji Asumsi	59
Lampiran 6. Output Spss Uji Hipotesis.....	61
Lampiran 7. Output Spss Analisis Tambahan.....	63
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	77
Lampiran 9. Surat Keterangan Ekspert Judgment.....	78
Lampiran 10. Tabulasi Data.....	81
Lampiran 11. Hasil Turnitin.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor penting yang tidak dapat lepas dalam sebuah organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia (SDM). Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Untuk menjalankan fungsinya dengan baik, perusahaan membutuhkan SDM yang kompeten, bermoral, dan mampu berkolaborasi dengan atasan maupun tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan manajemen SDM yang efektif untuk mempertahankan kualitas karyawannya. Hal ini tercermin ketika perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang saling menguntungkan bagi karyawan dan organisasi (Ganapathi, 2016).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu fokus pada beberapa aspek, seperti mengukur kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas mereka, mengakui kontribusi mereka, menciptakan lingkungan sosial yang positif, memastikan karyawan tetap kompeten, serta mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain meningkatkan kinerja karyawan, upaya ini juga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun, Lewis dan Beauregard (2018) menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering dirasakan oleh karyawan yang menghabiskan banyak waktu di tempat kerja.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat terhambat jika individu mengalami stres kerja yang berlebihan. Tekanan dari beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental (Handayani dan Daulay, 2021). Kondisi ini tidak hanya menurunkan produktivitas, tetapi juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Ketika stres kerja tidak dikelola dengan baik, karyawan cenderung kehilangan motivasi, merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerja, dan pada akhirnya kurang berkontribusi secara optimal.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor krusial dalam keberhasilan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung terus meningkatkan kualitas diri mereka di masa depan (Narendra, 2017). Penelitian Putri dan Mani (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang peduli terhadap kepuasan kerja karyawannya akan menuai dampak positif. Ketika karyawan merasa puas dengan posisi mereka, mereka lebih cenderung bertahan di perusahaan dan memberikan usaha maksimal, sehingga kualitas kinerja mereka pun meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Siwij (2022) Karyawan yang puas dengan pekerjaannya juga cenderung berkinerja lebih baik dibandingkan mereka yang tidak puas.

Menurut Luthans (dalam Tantriana, 2023), kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi aspek-aspek yang dianggap penting. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi sifat pekerjaan, besaran gaji, peluang promosi, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) juga berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. *Work-life balance* mengacu pada kemampuan karyawan dalam mengatur waktu untuk bekerja dan memenuhi

kebutuhan pribadi, seperti keluarga, pasangan, atau lingkungan sosial (Lumunon dkk, 2019).

Menurut, Ricardianto dkk (2020) menjelaskan bahwa *work-life balance* berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga menciptakan keseimbangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan pentingnya menerapkan *work-life balance*. Hafid dan Prasetyo (2017) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

Namun, Fardianto dan Muzakki (2020) menjelaskan bahwa *work-life balance* telah mengalami penurunan kualitas dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jobstreet.com pada tahun 2022, sebanyak 17.632 responden mengungkapkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka, dengan 85% di antaranya menyatakan bahwa ketidakpuasan tersebut disebabkan oleh kurangnya *work-life balance*.

Fenomena ini juga terjadi di PT X yang merupakan perusahaan manufaktur. Aktivitasnya meliputi perakitan dan distribusi kendaraan seperti mobil dan sepeda motor beserta suku cadangnya. Pada periode tahun 2022 hingga 2024, terjadi fenomena yang signifikan di lingkungan perusahaan tersebut, yaitu meningkatnya jumlah karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri (*resign*). Fenomena ini tidak hanya berdampak pada tingkat *turnover* perusahaan, tetapi juga memberikan efek *domino* terhadap operasional berbagai divisi di dalam organisasi.

Beberapa divisi mengalami kesulitan untuk menjalankan tugas-tugas harian secara optimal. Hal ini disebabkan oleh kekosongan posisi yang ditinggalkan oleh

karyawan yang *resign*, sementara karyawan baru yang direkrut membutuhkan waktu untuk beradaptasi sebelum mampu bekerja dengan efisiensi yang diharapkan perusahaan. Ketidakseimbangan antara kebutuhan operasional dengan kemampuan sumber daya manusia yang tersedia ini menyebabkan beberapa tugas dan tanggung jawab menjadi tidak ter-*handle* dengan baik.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT X Sorong mengungkapkan bahwa mereka menghadapi tuntutan kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, dan ketidaksepadanan antara bonus yang diterima dengan kerja keras yang dilakukan. Hal ini menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta mengganggu waktu pribadi mereka. Fatimah (2022) menyatakan bahwa ketidakmampuan mengatur *work-life balance* dapat menyebabkan gangguan fisik dan psikis, seperti kelelahan atau stres, yang berbahaya bagi karyawan. Meskipun penting, penerapan *work-life balance* masih jarang dilakukan di beberapa perusahaan di Indonesia, terutama karena perbedaan budaya dan sosial ekonomi (Saifullah, 2020).

Penelitian Pratama dan Setiadi (2021) serta Arrozak (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia, produktif, dan kreatif. Namun, Endeka dkk (2020) dan Farha dkk (2017) menyatakan bahwa *work-life balance* tidak secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Dengan adanya perbedaan temuan ini, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengevaluasi dampak *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya di PT X Sorong. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT X Sorong.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan guna mengetahui pengaruh antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT X Sorong.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ialah manfaat dilaksanakannya penelitian:

1. Penelitian ini dimaksudkan agar bermanfaat dan membantu memajukan ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi organisasi dan industri. Selanjutnya, penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi acuan bagi studi yang akan datang di bidang psikologi organisasi dan industri, khususnya yang berhubungan dengan *work-life balance*.
2. Penelitian ini juga diharapkan agar menjadi rujukan perusahaan dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya dengan menggunakan konsep *work-life balance* pada karyawan, dengan demikian diharapkan performa perusahaan juga dapat meningkat.
3. Untuk mengurangi konflik dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan masyarakat, penelitian ini dimaksudkan agar digunakan secara umum untuk membantu masyarakat lebih memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

Menurut Devina (2018) kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional karyawan yang berkaitan dengan persepsi mereka terhadap pekerjaan mereka. Para ahli dalam bidang ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari usaha individu untuk mencapai tujuan mereka dalam pekerjaan, dan dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk emosi, baik positif maupun negatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor internal seperti harapan dan kebutuhan pribadi karyawan.

Menurut Ramadhani dan Rinaldi (2023) tingkat kepuasan kerja seseorang ditentukan dengan membandingkan kinerja atau hasilnya dengan harapannya. Penilaian sikap seseorang, apakah mereka bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puas di tempat kerja, disebut sebagai kepuasan kerja. Semakin besar tingkat kebahagiaan dengan aktivitas tersebut, semakin banyak evaluasi aktivitas yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat dianggap sebagai indikator kesejahteraan psikologis karyawan di tempat kerja.

Menurut Windryanto dalam (Raharmeni dkk 2022) kepuasan kerja mengacu pada bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, apakah itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Perilaku dan sikap karyawan dalam kehidupan sehari-hari, yang biasanya dimanifestasikan dalam bentuk reaksi positif di tempat kerja, merupakan indikator kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga

merupakan cerminan dari perasaan individu terhadap pekerjaannya. Penting untuk dipahami bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang memotivasi orang untuk bekerja lebih keras dan lebih aktif di tempat kerja. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan.

Selain itu Nurbahar (2015) menyatakan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan dan semua tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan di tempat kerja biasanya menunjukkan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika pekerja tidak puas dengan pekerjaannya dapat mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti kurangnya motivasi, ketidaksetiaan, mogok kerja, pergantian karyawan, dan kerugian lainnya.

Adapun teori yang dikemukakan Robbins (2006) menilai kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi terhadap karakteristik-karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan yang positif, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung memiliki perasaan yang negatif. Teori ini menekankan pentingnya kesesuaian antara harapan karyawan dan realitas pekerjaan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

Hampir sama dengan definisi Robbins, Hasibuan (2011), Handoko dan Djastuti (2015), dan Wibowo (2016) menggambarkan kepuasan kerja sebagai keadaan sikap dan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Definisi Umar (2001) dan Wibowo (2016) juga menekankan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian positif seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai hasil evaluasi subjektif individu terhadap pengalaman kerja mereka.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari perbandingan antara harapan dan kenyataan. Jika hasil kerja sesuai atau melebihi harapan, seseorang akan merasa puas, bahagia, dan termotivasi. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul ketika harapan tidak terpenuhi, yang dapat menurunkan semangat dan produktivitas. Penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, seperti memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan menyediakan kesempatan pengembangan karir.

Oleh sebab itu, studi ini menggunakan aspek kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2006) yaitu:

1. *Mentality challenging* adalah bagaimana kesempatan karyawan untuk dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, keanekaragaman tugas, kebebasan dalam menyelesaikan tugas, dan umpan balik yang diberikan oleh perusahaan mengenai tugas yang telah diselesaikan oleh setiap karyawan.
2. *Equitable reward* adalah sistem pengupahan dan promosi jabatan yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan.
3. *Supportive working condition* adalah kondisi kerja fisik yang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti kenyamanan dan lingkungan fisik yang tidak berbahaya.
4. *Supportive colleagues* adalah rekan kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Yang dimaksud rekan kerja disini bukan hanya rekan kerja sebaya, namun termasuk juga atasan dan bawahan.

2.1.2 *Work-life balance*

Fisher dkk (Wenno, 2018) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya seseorang untuk mencapai keseimbangan antara waktu, perilaku, stres, dan energi, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Definisi ini menekankan bahwa *work-life balance* melibatkan kesadaran individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan ini dapat menjadi sumber motivasi pribadi, tetapi juga berpotensi menimbulkan kesulitan interpersonal jika tidak dikelola dengan baik.

Hutasoit dkk (2022) menggambarkan *work-life balance* sebagai upaya individu untuk menyeimbangkan kewajiban terhadap keluarga, pekerjaan, dan tanggung jawab lainnya di luar pekerjaan. Meskipun karyawan diharapkan memberikan kinerja terbaik dalam pekerjaan mereka, tuntutan yang berlebihan sering kali membuat perusahaan mengabaikan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas mereka.

Menurut Ganapathi (2016), salah satu cara untuk mencapai *work-life balance* adalah dengan memanfaatkan jam kerja secara fleksibel. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan lain di luar pekerjaan, seperti mengejar hobi, seni, akademik, atau mengurus keluarga. Dengan demikian, karyawan tidak hanya fokus pada pekerjaan, tetapi juga dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan sosial mereka.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keadaan di mana seorang karyawan berhasil menyeimbangkan komitmen profesional dengan tuntutan kehidupan pribadi, keluarga, dan

lingkungan sosialnya. Tujuan utama dari *work-life balance* adalah untuk mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memungkinkan regulasi emosi yang lebih baik. Hal ini akan menciptakan emosi positif yang lebih besar, meningkatkan kesejahteraan, dan mendorong produktivitas.

Menurut beberapa ahli, *work-life balance* dapat dibagi menjadi berbagai kategori. Sudut pandang satu ahli dan yang lain pada dasarnya sama. McDonald dan Bradley (Asepta & Maruno, 2018) menyebutkan bahwasanya aspek-aspek yang ada pada *work-life balance*, yakni:

a. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu mengacu pada upaya individu untuk membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan, istirahat, dan kegiatan pribadi. Ketika seseorang berhasil mengelola waktunya dengan baik, konsentrasi, manajemen waktu, dan produktivitas akan meningkat. Selain itu, tingkat stres juga cenderung menurun karena individu merasa lebih terkendali atas jadwal mereka.

b. Keseimbangan keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan kemampuan individu untuk terlibat secara fisik dan emosional dalam aktivitas di luar pekerjaan. Misalnya, jika seseorang bekerja delapan jam sehari di kantor dan memiliki lima jam untuk dihabiskan bersama keluarga, keseimbangan keterlibatan tercapai ketika individu tersebut dapat sepenuhnya hadir dan terlibat dalam aktivitas keluarga selama waktu tersebut.

c. Keseimbangan kepuasan

Keseimbangan kepuasan mengacu pada tingkat kepuasan individu terhadap aktivitas yang mereka lakukan, baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi. Keseimbangan ini tercapai ketika individu merasa bahwa mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan kewajiban pribadi secara seimbang. Kepuasan ini tercermin dari hubungan yang harmonis dengan keluarga, teman, dan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

Selain itu, Fisher (dalam Anisa dkk, 2024) menambahkan empat faktor yang digunakan untuk menilai *work-life balance*, yaitu:

a. Waktu

Salah satu faktor yang digunakan untuk menilai kegiatan lain dan menentukan berapa banyak waktu yang dihabiskan seseorang bekerja dalam sehari untuk mencapai keseimbangan.

b. Perilaku

Karakteristik yang mencakup tindakan atau perilaku yang sengaja dilakukan orang di tempat kerja atau di bidang lain dalam kehidupan mereka.

c. Ketegangan

Aspek yang mencakup emosi yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja dan aspek kehidupan lainnya, yang dapat menyebabkan konflik peran dalam diri individu.

d. Energi

Keseimbangan dapat dicapai dengan membandingkan faktor-faktor yang mencakup jumlah upaya yang dilakukan orang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan di bidang kehidupan mereka selain karier mereka.

2.1.3 *Work-life balance* dan Kepuasan Kerja

Work-life balance, sebagaimana didefinisikan oleh para peneliti berdasarkan pandangan beberapa ahli, adalah keadaan di mana karyawan mencapai keseimbangan antara kewajiban profesional dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga dan lingkungan di luar pekerjaan. Keseimbangan ini bertujuan untuk mengurangi konflik yang mungkin timbul antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Ketika konflik tersebut berhasil dikurangi, individu akan lebih mampu mengendalikan emosinya dan merasakan ketenangan serta kepuasan dalam hidupnya.

Hal ini sejalan dengan teori regulasi emosi oleh Gross (dalam Wulan dan Chotimah, 2017), yang menyatakan bahwa kita dapat mengendalikan emosi dengan cara mengatur bagaimana kita mengalami, mengekspresikan, dan merasakan emosi tersebut. Praktik pengaturan emosi yang efektif memungkinkan individu untuk mengurangi gesekan antara kehidupan pribadi dan profesional, sehingga menciptakan perasaan bahagia dan puas, termasuk dalam konteks pekerjaan. Dengan kata lain, kemampuan mengelola emosi secara baik dapat menjadi jembatan untuk mencapai *work-life balance* yang optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2006), kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan positif atau negatif terhadap berbagai aspek pekerjaan. Greenberg dan Baron (dalam Tarigan, 2017) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan yang dialami individu terkait peran mereka di tempat kerja. Emosi positif yang muncul dari kepuasan kerja memungkinkan seseorang untuk sepenuhnya terlibat dalam aktivitas kerja, mencapai performa terbaik, dan tetap termotivasi dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

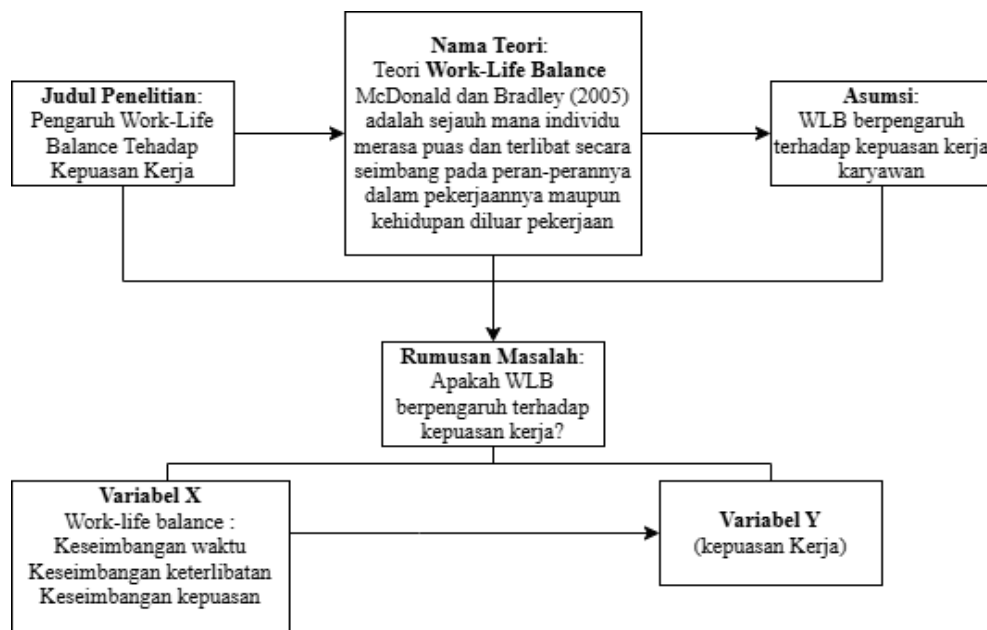
Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat menyebabkan konflik peran, stres, dan penurunan kepuasan kerja. Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya memengaruhi kesejahteraan pribadi karyawan, tetapi juga berdampak signifikan terhadap produktivitas dan loyalitas mereka di tempat kerja.

Asumsi ini didukung oleh sejumlah penelitian sebelumnya. Misalnya, Adikaram dan Jayatilake (2016) menggunakan pengukuran korelasi untuk menunjukkan bahwa *work-life balance* secara umum, serta setiap faktor yang membentuknya, memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aliya dan Saragih (2020), yang juga menemukan korelasi positif antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan

faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan dan kepuasan karyawan.

Lebih lanjut, perusahaan yang mendukung praktik *work-life balance* cenderung memiliki karyawan yang lebih bahagia dan produktif. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk berkonsentrasi pada pekerjaan sekaligus menikmati kegiatan di luar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, dan pendidikan. Dukungan ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan dalam aktivitas sehat, tetapi juga menciptakan perasaan puas terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang berkomitmen untuk mendukung pengembangan *work-life balance* cenderung lebih berhasil dalam mencapai kepuasan kerja karyawan dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

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



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.2 Hipotesis

Work-life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X Sorong. Lebih tepatnya, hipotesis ini adalah karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika mereka memiliki *work-life balance* yang lebih baik. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *work-life balance* karyawan, semakin buruk kepuasan kerja mereka.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Defenisi Operasional

3.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional yang positif dan perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini terbentuk sebagai hasil dari moral kerja yang baik, disiplin, dan kinerja yang optimal, yang mencerminkan bagaimana seseorang memandang dan merasakan pekerjaannya. Perilaku dan sikap karyawan dalam kehidupan sehari-hari sering kali terwujud melalui reaksi positif yang mereka tunjukkan di tempat kerja. Penting untuk dipahami bahwa kepuasan kerja merupakan faktor motivasi yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan hasil evaluasi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi hal-hal yang mereka anggap penting, baik secara materiil maupun emosional. Mengenai pengukuran kepuasan kerja, teori Robbins (2006), yang menyatakan bahwasanya kepuasan kerja terdiri dari indikator: (1) *Mentality challenging* (2) *Equitable reward* (3) *Supportive working condition* (4) *Supportive colleagues*

3.1.2 Work-life balance

Work-life balance adalah kondisi di mana seorang karyawan berhasil menyeimbangkan komitmen terhadap pekerjaan dan kariernya dengan kebutuhan serta tanggung jawab dalam kehidupan pribadi, keluarga, dan lingkungan di luar pekerjaan. Tujuan utama dari *work-life balance* adalah untuk mengurangi konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sekaligus memungkinkan regulasi

emosi yang lebih baik. Dengan tercapainya keseimbangan ini, karyawan dapat merasakan emosi positif yang lebih besar, seperti kebahagiaan, kepuasan, dan ketenangan.

Sejalan dengan definisi tersebut, Parkes dan Langford (2008) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keadaan di mana karyawan mampu mengelola tuntutan pekerjaan mereka sambil tetap memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Definisi ini menekankan pentingnya kemampuan individu dalam membagi waktu, energi, dan perhatian antara tanggung jawab profesional dan kehidupan di luar pekerjaan.

McDonald dan Bradley (Tantriana, 2023) menguraikan tiga indikator *work-life balance*: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

3.2 Jenis Penelitian

Pada studi ini diterapkan metode penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2018) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah metodologi yang mengutamakan analisis data, data kuantitatif yang diperoleh melalui pengukuran dan diolah menggunakan analisis statistik. Dengan jenis penelitian korelasional. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu *work-life balance* dan variabel terikat (Y) pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja.

3.3 Waktu dan Tempat Penelitian

Studi dilaksanakan mulai pada tahun 2024 dan dilakukan di PT X Sorong.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT X di Kota dan Kabupaten Sorong, Sampel terdiri dari 74 individu dari total populasi 132 individu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan Non-Probability Sampling digunakan dalam penelitian ini dengan sampel *Sampling Jenuh*, yaitu metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi dijadikan sampel. Ini diterapkan bila jumlah populasinya kecil (Supriyanto dan Machfudz 2010).

3.6 Instrumen Penelitian

Setiap pernyataan pada skala ini memiliki 5 alternatif tanggapan. Ada dua jenis pernyataan yang diberikan: positif (*favorable*) dan negatif (*non favorable*). Setiap item akan memiliki 5 kemungkinan tanggapan untuk pernyataan positif (*favorable*). Nilai 1 untuk sangat tidak sesuai (STS), nilai 2 untuk tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk netral (N), nilai 4 untuk sesuai (S), dan nilai 5 untuk sangat sesuai (SS). Sebaliknya, setiap item juga akan memiliki 5 kemungkinan tanggapan untuk pernyataan negatif (*non favorable*). Nilai 5 untuk sangat tidak sesuai (STS), nilai 4 untuk tidak sesuai (TS), nilai 3 untuk netral (N), nilai 2 untuk sesuai (S), dan nilai 1 untuk sangat sesuai (SS). Pengukuran yang diterapkan dalam penelitian ini ialah:

1. Skala *work-life balance*

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala yang disusun oleh Tantriana (2023) untuk mengukur *work-life balance*. disusun sesuai dengan aspek-aspek *work-life balance*, khususnya keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

2. Skala Kepuasan Kerja

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala yang disusun oleh Rosadi (2014) disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja, khususnya *Mentality challenging*, *Equitable reward*, *Supportive working condition*, *Supportive colleagues*.

Berikut merupakan uji Aiken's V dan uji reliabilitas instrumen penelitian:

Tabel 3. 1 Aiken's V dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian	Jumlah aitem	Aitem Valid	Aiken's V	Alpha Cronbach
<i>Work-life balance (X)</i>	25	23	0,9467	.874
Kepuasan Kerja (Y)	22	20	0,9886	.823

Berdasarkan tabel tersebut, pada variabel *work-life balance* peneliti mengajukan dan diperoleh 25 aitem setelah dilakukan diskriminasi aitem maka diperoleh 23. Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja peneliti mengajukan 22 aitem dan setelah dilakukan diskriminasi aitem maka diperoleh 20 aitem yang valid. Skala pada penelitian ini, berisi pernyataan favourable dan unfavourable yang dibagikan secara offline dan online kepada subjek.

3.7 Prosedur Penelitian dan Teknik Analisis Data

Tahap persiapan, pelaksanaan, dan tahap analisis ialah tiga fase utama dari penelitian ini. Instrumen untuk mengukur variabel dan kepuasan kerja dibuat oleh peneliti selama tahap persiapan. Pada penelitian ini kedua instrument yang digunakan telah dimodifikasi oleh peneliti.

Tahap berikutnya yaitu pelaksanaan dengan menyebarkan skala baik secara langsung maupun melalui googleform yang dibagikan kepada 74 responden, setiap subjek akan diberikan 2 skala sekaligus dan diwajibkan untuk mengisi seluruh item yang ada pada kedua skala yang diberikan.

Tahap terakhir dalam penelitian ini adalah analisis, di mana peneliti akan memproses data yang telah dikumpulkan menggunakan program SPSS versi 27.0 dan melakukan analisis terhadap data tersebut. Melalui tahap ini, Peneliti akan mendapatkan wawasan mengenai bagaimana dampak dari *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT X.

Peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana dalam studi ini. Menguji dampak atau hubungan kausal antara variabel independen dan dependen ialah tujuan dari penelitian ini, seperti halnya memperkirakan seberapa banyak variabel dependen akan berubah sebagai respons terhadap perubahan variabel independen. Uji normalitas dan uji linieritas ialah dua tahap pengujian yang harus dilalui oleh kriteria uji analisis regresi (Azwar, 2018).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Demografi Responden

Analisis data tentang hasil demografis dari 74 peserta penelitian diberikan di bawah ini:

Tabel 4. 1 Data Demografi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	23 (31.1%)
Wanita	51 (68.9%)
Total	74 (100%)

Analisis berdasarkan pada jenis kelamin responden mengungkapkan bahwasanya, sebanyak 51 (68,9%) adalah wanita dan 23 responden (31,1%) adalah laki-laki, responden subjek wanita lebih mendominasi.

Tabel 4. 2 Data Demografi Usia Responden

Umur	Jumlah
< 25 tahun	44 (59.5%)
25 – 30 tahun	19 (25.7%)
31 – 35 tahun	8 (10.8%)
36 – 40 tahun	1 (1.4%)
> 40 tahun	2 (2.7%)
Total	74 (100.0%)

Berdasarkan tabel distribusi umur, mayoritas responden berusia di bawah 25 tahun dengan jumlah 44 orang (59,5%). Kelompok usia 25–30 tahun menyumbang 19 orang (25,7%), sementara kelompok 31–35 tahun terdiri dari 8 orang (10,8%). Hanya 1 orang (1,4%) yang berusia 36–40 tahun dan 2 orang (2,7%) yang berusia di atas 40 tahun.

Tabel 4. 3 Data Demografi Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah
D1 - D3	5 (6.8%)
S1	42 (56.8%)
S2	4 (5.4%)
SMA/SMK	23 (31.1%)
Total	74 (100.0%)

Tabel tersebut menunjukkan distribusi tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 43 orang (58,1%), diikuti oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 22 orang (29,7%). Sementara itu, lulusan D1-D3 berjumlah 5 orang (6,8%), dan lulusan S2 adalah yang paling sedikit, yaitu 4 orang (5,4%).

Tabel 4. 4 Data Demografi Status Responden

Status	Jumlah
Belum Menikah	55 (74,3%)
Cerai	1 (1,4%)
Menikah	18 (24.3%)
Total	74 (100%)

Tabel ini menunjukkan distribusi status pernikahan dari responden. Mayoritas responden berstatus belum menikah, yaitu sebanyak 55 orang (74,3%). Sementara itu, 18 orang (24,3%) sudah menikah, dan hanya 1 orang (1,4%) yang berstatus cerai.

Tabel 4. 5 Data Demografi Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah
< 1 tahun	29 (39.2%)
> 10 tahun	4 (5.4%)
1 - 3 tahun	29 (39.2%)
4 - 5 tahun	6 (8.1%)
6 - 10 tahun	6 (8.1%)
Total	74 (100.0%)

Tabel ini menunjukkan distribusi lama bekerja dari responden mayoritas responden memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun atau 1–3 tahun, masing-masing sebanyak 29 orang (39,2%). Sementara itu, 6 orang (8,1%) memiliki pengalaman kerja 4–5 tahun, dan jumlah yang sama untuk kategori 6–10 tahun. Responden dengan pengalaman lebih dari 10 tahun adalah yang paling sedikit, yaitu hanya 4 orang (5,4%).

Tabel 4. 6 Data Demografi Wilayah Responden

Wilayah	Jumlah
Kabupaten	22 (29.7%)
Kota	52 (70.3%)
Total	74 (100%)

Tabel ini menunjukkan distribusi wilayah tempat tinggal dari 74 responden. Mayoritas responden tinggal di wilayah kota, sebanyak 52 orang (70,3%), sedangkan 22 orang (29,7%) tinggal di kabupaten.

4.2 Hasil Penelitian

Frekuensi variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja dikategorikan di bawah ini dengan tujuan untuk menentukan proporsi responden yang mendapat skor tertinggi hingga terendah. Dengan menggunakan pedoman Azwar (2012), temuan pengukuran dibagi menjadi tiga kelompok.

Tabel 4. 7 Hasil Distribusi Frekuensi *Work-life balance*

Kategorisasi	Jumlah
Rendah	8 (11%)
Sedang	51 (69%)
Tinggi	15 (20%)
Total	74 (100%)

Dari hasil analisa tabel di atas terlihat bahwa *work-life balance* responden pada kategori sedang sebanyak 51 responden atau 69%. Persepsi responden dalam kategori tinggi sejumlah 15 responden atau 20%. Dan responden pada kategori rendah berjumlah 8 (11%). Ini menunjukkan bahwasanya sebagian besar responden jatuh ke dalam kisaran sedang untuk *work-life balance*.

Tabel 4. 8 Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Kategorisasi	Jumlah
Rendah	10 (14%)
Sedang	51 (69%)
Tinggi	13 (18%)
Total	74 (100%)

Dari hasil analisa tabel diatas terlihat bahwasanya kepuasan kerja responden pada kategori rendah sejumlah 10 responden atau 14%. Kepuasan kerja pada kategori sedang 51 responden atau 69%. Tingkat kepuasan kerja pada kategori tinggi 13 responden atau 18%. Hal tersebut menunjukan bahwa mayoritas responden memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori sedang.

4.3 Uji Asumsi

4.3.1 Uji Normalitas

Uji *one sample Kolmogrov-Smirnov* digunakan untuk melakukan uji normalitas. Aturan umum yang digunakan adalah jika nilai $p > 0,05$, maka data

dianggap terdistribusi normal, sedangkan jika nilai $p < 0,05$, data tidak mengikuti distribusi normal. Berikut hasilnya:

Tabel 4. 9 Uji Nromalitas *One Sample Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal	Mean	0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	7,77744524
Most Extreme	Absolute	0,072
Differences	Positive	0,072
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.200^d

Uji statistik Kolmogrov-Smirnov diterapkan guna menganalisis temuan uji normalitas berdasarkan tabel 4.9. Mengingat bahwasanya nilai sgnifikasi ialah $0,200 > 0,05$ dan nilai Kolmogrov Smirnov ialah 0,072, dapat dikatakan bahwasanya data tersebut berdistribusi secara normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Tujuan dari uji linieritas ialah untuk menentukan apakah ada hubungan linier antara dua atau lebih variabel. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, Hasil dari uji linearitas kedua variabel ialah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Uji linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * <i>Work-life balance</i>	Between Groups	(Combined)	6910.209	36	191.950	5.040	.001
		Linearity	3903.788	1	3903.788	102.494	.001
		Deviation from Linearity	3006.422	35	85.898	2.255	.008
	Within Groups		1409.250	37	38.088		
	Total		8319.459	73			

Menurut hasil uji linearitas, terdapat hubungan linier antara kedua variabel, dengan nilai signifikansi Linearity 0,01 ($p < 0,05$).

4.4 Uji Hipotesa

4.4.1 Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 11 Uji Regresi Linear Sederhana

Koefisien korelasi	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Signifikansi
0,685	0,685	0,469	30,908	0,526	<0,001

Berdasarkan hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Work-life balance* (X) dan Kepuasan Kerja (Y), dengan koefisien korelasi sebesar 0,685 yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Sekitar 46,9% variasi dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Work-life balance*. Setiap peningkatan satu unit pada *Work-life balance* diperkirakan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,526 unit, dengan nilai signifikansi yang sangat rendah ($< 0,001$), yang mengindikasikan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Oleh karena itu, peningkatan keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

4.5 Uji Analisis Tambahan

Crosstabulation antara variabel dan data demografis digunakan untuk melakukan uji lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 4. 12 Crosstabulation Jenis Kelamin Responden

WLB	rendah	sedang	tinggi	total
Laki-laki	2 (2.7%)	17 (23.0%)	4 (5.4%)	23 (31.1%)
Perempuan	6 (8.1%)	34 (45.9%)	11 (14.9%)	51 (68.9%)
Kepuasan kerja				
Laki-laki	4 (5.4%)	17 (23%)	2 (2.7%)	23 (31.1%)
Perempuan	6 (8.1%)	34 (45.9%)	11 (14.9%)	51 (68.9%)

Perempuan memiliki persentase lebih tinggi dalam kategori *work-life balance* sedang dan tinggi dibandingkan laki-laki. Sebanyak (45,9%) perempuan memiliki *work-life balance* sedang, sementara laki-laki hanya (23%). Selain itu, persentase *work-life balance* tinggi pada perempuan (14,9%) juga lebih tinggi daripada laki-laki (5,4%). Namun, persentase *work-life balance* rendah lebih tinggi pada perempuan (8,1%) dibandingkan laki-laki (2,7%). Secara keseluruhan, perempuan mendominasi sampel dengan total (68,9%), sementara laki-laki hanya (31,1%).

Laki-laki menunjukkan persentase kepuasan kerja rendah sebesar (5,4%), sedang sebesar (23%), dan tinggi sebesar (2,7%). Sementara itu, perempuan memiliki persentase kepuasan kerja rendah sebesar (8,1%), sedang sebesar (45,9%), dan tinggi sebesar (14,9%). Secara keseluruhan, perempuan mendominasi sampel dengan (68,9%), sementara laki-laki hanya (31,1%).

Tabel 4. 13 Crosstabulation Usia Responden

WLB	rendah	sedang	tinggi	total
< 25 tahun	6 (8.1%)	35 (47.3%)	3 (4.1%)	44 (59.5%)
25 – 30 tahun	-	11 (14.9%)	8 (10.8%)	19 (25.7%)
31 – 35 tahun	1 (1.4%)	3 (4.1%)	4 (5.4%)	8 (10.8%)
36 – 40 tahun	-	1 (1.4%)	-	1 (1,4%)
Kepuasan Kerja				
< 25 tahun	7 (9.5%)	32 (43.2%)	5 (6.8%)	44 (59.5%)
25 – 30 tahun	2 (2.7%)	12 (16.2%)	5 (6.8%)	19 (25.7%)
31 – 35 tahun	1 (1.4%)	4 (5.4%)	3 (4.1%)	8 (10.8%)
36 – 40 tahun	-	1 (1.4%)	-	1 (1.4%)

Responden berusia di bawah 25 tahun memiliki *work-life balance* sedang (47,3%), (8,1%) dengan *work-life balance* rendah dan (4,1%) dengan *work-life balance* tinggi. Pada kelompok usia 25-30 tahun, (14,9%) memiliki *work-life balance* sedang dan (10,8%) memiliki *work-life balance* tinggi. Pada kelompok usia 31-35 tahun, (1,4%) memiliki *work-life balance* rendah dan (5,4%) memiliki *work-life balance* tinggi. Secara keseluruhan, sebagian besar responden memiliki *work-life balance* sedang.

Responden berusia di bawah 25 tahun memiliki kepuasan kerja sedang (43,2%), dengan (9,5%) memiliki kepuasan kerjanya rendah dan (6,8%) memiliki tinggi. Pada kelompok usia 25-30 tahun, sebagian besar (16,2%) memiliki kepuasan kerja sedang, diikuti oleh (2,7%) yang rendah dan (6,8%) yang tinggi. Pada kelompok usia 31-35 tahun, sebagian kecil (1,4%) memiliki kepuasan kerja rendah, sementara (5,4%) memiliki sedang dan (4,1%) memiliki tinggi. Sedangkan pada kelompok usia 36-40 tahun, hanya (1,4%) yang memiliki kepuasan kerja sedang. Secara keseluruhan, sebagian besar responden di setiap kelompok usia memiliki tingkat kepuasan kerja sedang.

Tabel 4. 14 *Crosstabulation Status Responden*

WLB	rendah	sedang	tinggi	total
Belum menikah	7 (9.5%)	41 (55.4%)	7 (9.5%)	55 (74.3%)
Menikah	1(1.4%)	9 (12.2%)	8 (10.8%)	18 (24.3%)
Cerai	-	1 (1.4%)	-	1 (1.4%)
Kepuasan Kerja				
Belum menikah	10 (13.5%)	38 (51.4%)	7 (9.5%)	55 (74.3%)
Menikah	-	12 (16.2%)	6 (8.1%)	18 (24.3%)
Cerai	-	1 (1.4%)	-	1 (1.4%)

Responden yang belum menikah mendominasi sampel dengan total 74,3% dan memiliki persentase tertinggi dalam *work-life balance* sedang (55,4%). Sebaliknya, responden yang menikah cenderung memiliki *work-life balance* tinggi (10,8%) dibandingkan yang belum menikah (9,5%). Hanya 1,4% responden yang bercerai, dan semuanya memiliki *work-life balance* sedang. Tidak ada responden dengan status cerai yang memiliki *work-life balance* rendah atau tinggi.

Responden yang belum menikah mendominasi sampel dengan (74,3%), di mana (13,5%) memiliki kepuasan kerja rendah, (51,4%) sedang, dan (9,5%) tinggi. Sementara itu, responden yang menikah menunjukkan persentase kepuasan kerja sedang sebesar (16,2%) dan tinggi sebesar (8,1%), tanpa ada yang berada pada kategori rendah. Responden dengan status cerai hanya (1,4%) dan semuanya berada pada kategori kepuasan kerja sedang.

Tabel 4. 15 *Crosstabulation* Pendidikan Responden

WLB	rendah	sedang	tinggi	total
D1 - D3	-	4 (5.4%)	1 (1.4%)	5 (6.8%)
S1	5 (6.8%)	28 (37.8%)	9 (12.2%)	42 (56.8%)
S2	-	2 (2.7%)	2 (2.7%)	4 (5.4%)
SMA/SMK	3 (4.1%)	17 (23%)	3 (4.1%)	23 (31.1%)
Kepuasan Kerja				
D1 - D3	-	5 (6.8%)	-	5 (6.8%)
S1	4 (5.4%)	29 (39.2%)	9 (12.2%)	42 (56.8%)
S2	1 (1.4%)	2 (2.7%)	1 (1.4%)	4 (5.4%)
SMA/SMK	5 (6.8%)	15 (20.3%)	3 (4.1%)	23 (31.1%)

Pada tingkat pendidikan D1-D3, (5,4%) responden memiliki *work-life balance* sedang, dan (1,4%) tinggi, sementara tidak ada yang rendah. Pada tingkat pendidikan S1, sebagian besar responden (37,8%) memiliki *work-life balance* sedang, (6,8%) rendah, dan (12,2%) tinggi. Pada tingkat pendidikan S2, (2,7%) memiliki *work-life balance* sedang dan (2,7%) tinggi, dengan total (5,4%) responden. Sedangkan pada tingkat pendidikan SMA/SMK, (4,1%) memiliki *work-life balance* rendah dan (4,1%) tinggi, sementara (23%) sedang.

Untuk responden dengan pendidikan D1-D3, semuanya (6,8%) merasa kepuasan kerjanya sedang. Pada kelompok pendidikan S1, mayoritas merasa kepuasan kerja sedang (39,2%), diikuti oleh (5,4%) yang rendah dan (12,2%) yang tinggi. Pada kelompok S2, sebagian kecil (1,4%) memiliki kepuasan kerja rendah, (2,7%) sedang, dan (1,4%) tinggi. Untuk lulusan SMA/SMK, sebagian besar memiliki kepuasan kerja sedang (20,3%), dengan (6,8%) rendah dan (4,1%) tinggi. Secara keseluruhan, sebagian besar responden di semua tingkat pendidikan merasa kepuasan kerjanya sedang.

Tabel 4. 16 *Crosstabulation Lama Bekerja Responden*

WLB	rendah	sedang	tinggi	total
<1 tahun	3 (4%)	23 (31%)	3 (4%)	29 (39.2%)
1-3 tahun	2 (2.7%)	22 (29.7%)	5 (6.8%)	29 (39.2%)
4-5 tahun	-	4 (5.4%)	2 (2.7%)	6 (8.1%)
6-10 tahun	3 (4.1%)	1 (1.4%)	2(2.7%)	6 (8.1%)
Kepuasan Kerja				
<1 tahun	6 (8.1%)	19 (25.7%)	4 (5.4%)	29 (39.2%)
1-3 tahun	3 (4.1%)	21 (28.4%)	5 (6.8%)	29 (39.2%)
4-5 tahun	-	5 (6.8%)	1 (1.4%)	6 (8.1%)
6-10 tahun	1 (1.4%)	4 (5.4%)	1 (1.4%)	6 (8.1%)

Responden dengan lama bekerja <1 tahun dan 1-3 tahun mendominasi sampel, masing-masing sebesar (39,2%). Kedua kelompok ini memiliki persentase tertinggi dalam *work-life balance* sedang (31% dan 29,7%). Namun, responden dengan lama bekerja 6-10 tahun memiliki persentase *work-life balance* rendah yang lebih tinggi (4,1%) dibandingkan kelompok lainnya. Sementara itu, responden dengan lama bekerja 4-5 tahun memiliki persentase *work-life balance* tinggi (2,7%).

Responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun menunjukkan persentase kepuasan kerja rendah sebesar (8,1%), sedang sebesar (25,7%), dan tinggi sebesar (5,4%). Sementara itu, responden dengan lama bekerja 1-3 tahun memiliki persentase kepuasan kerja rendah sebesar (4,1%), sedang sebesar (28,4%), dan tinggi sebesar (6,8%). Responden dengan lama bekerja 4-5 tahun dan 6-10 tahun memiliki persentase kepuasan kerja tinggi yang lebih rendah, masing-masing sebesar (1,4%).

Tabel 4. 17 Crosstabulation Tempat Tinggal Responden

WLB	rendah	sedang	tinggi	total
Kabupaten	3 (4.1%)	13 (17.6%)	6 (8.1%)	22 (29.7%)
Kota	5 (6.8%)	38 (51.4%)	9 (12.2%)	52 (70.3%)
Kepuasan Kerja				
Kabupaten	2 (2.7%)	14 (18.9%)	6 (8.1%)	22 (29.7%)
Kota	8 (10.8%)	37 (50%)	7 (9.5%)	52 (70.3%)

Responden yang tinggal di kota mendominasi sampel dengan total (70,3%) dan memiliki persentase tertinggi dalam *work-life balance* sedang (51,4%). Selain itu, persentase *work-life balance* tinggi lebih tinggi di kota (12,2%) dibandingkan di kabupaten (8,1%). Namun, persentase *work-life balance* rendah juga lebih tinggi di kota (6,8%) dibandingkan di kabupaten (4,1%).

Responden yang tinggal di kabupaten memiliki persentase kepuasan kerja rendah sebesar (6,8%), sedang sebesar (18,9%), dan tinggi sebesar (8,1%). Sementara itu, responden yang tinggal di kota menunjukkan persentase kepuasan kerja rendah sebesar (10,8%), sedang sebesar (50%), dan tinggi sebesar (9,5%). Secara keseluruhan, responden yang tinggal di kota mendominasi sampel dengan (70,3%).

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada sampel yang terdiri dari 74 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, ditemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,685 dan nilai R Square sebesar 0,469. Hal ini mengindikasikan *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT X Sorong sebesar

46,9%. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Greenhaus dkk (2003), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Suryani dkk (2021) juga menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Indonesia.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Clark (2000) (dalam Gregory, 2009), yang menemukan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Namun, terdapat perbedaan dengan penelitian Romahdona dkk (2018), yang menemukan bahwa *work-life balance* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama pada karyawan yang memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh konteks penelitian yang berbeda, seperti karakteristik sampel atau lingkungan kerja.

Implikasi dari penelitian sangat penting bagi manajemen organisasi dan kebijakan sumber daya manusia. Organisasi perlu memperhatikan pentingnya *work-life balance* bagi karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja, cuti yang lebih panjang, atau program kesejahteraan untuk membantu karyawan mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian oleh Stefanie dkk (2020) menunjukkan bahwa program fleksibilitas kerja dapat secara signifikan meningkatkan *work-life balance* dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian

oleh Erviansyah dan Subhan (2021) menemukan bahwa program kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention.

Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam jumlah sampel yang digunakan, yaitu 74 responden, bukan merupakan keseluruhan populasi karyawan perusahaan yang berjumlah 132 orang. Meskipun sampel tersebut memenuhi kriteria minimum untuk analisis statistik, jumlah yang relatif kecil dapat memengaruhi generalisasi hasil penelitian. Ada kemungkinan bahwa karyawan yang tidak termasuk dalam sampel memiliki persepsi atau pengalaman yang berbeda terkait *work-life balance* dan kepuasan kerja.

Analisis tambahan berdasarkan data demografis memberikan wawasan lebih mendalam tentang bagaimana karakteristik individu memengaruhi *work-life balance* dan kepuasan kerja. Perempuan memiliki persentase *work-life balance* dan kepuasan kerja tinggi yang lebih besar dibandingkan laki-laki, tetapi juga memiliki persentase *work-life balance* dan kepuasan kerja rendah yang lebih tinggi. Hal ini mungkin disebabkan oleh tuntutan ganda yang sering dihadapi perempuan antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik. Penelitian oleh Yi dkk (2015) menemukan bahwa perempuan cenderung menghadapi konflik *work-life balance* yang lebih tinggi karena tuntutan peran ganda.

Mayoritas responden merupakan Gen z, yang kini memasuki dunia kerja, sering menghadapi tantangan signifikan dalam mencapai *work-life balance* yang optimal dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Gen z memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi, namun realitanya sering kali tidak sesuai dengan harapan. Banyak perusahaan masih menerapkan sistem kerja yang kaku dengan tuntutan tinggi, sehingga membuat kesulitan dalam

menyesuaikan diri. Ketidaksesuaian ini menyebabkan rendahnya *work-life balance* dan kepuasan kerja (Mahardika dkk, 2022).

Selain itu, Pratama dan Setiadi (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan Gen z. Karyawan muda sering kali merasa bahwa mereka harus selalu terhubung dengan pekerjaan, bahkan di luar jam kerja, yang menyebabkan kesulitan menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Akibatnya, *work-life balance* mereka cenderung buruk, dan kepuasan kerja mereka pun terpengaruh. Temuan-temuan ini sejalan dengan penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa gen z memiliki harapan tinggi untuk fleksibilitas dalam pekerjaan (Triyanto dkk 2024). Berdasarkan artikel yang dipublikasikan oleh Kompas.com (2024), Menurut Guru Besar Universitas Indonesia, Rhenald Kasali, pekerja gen z lebih sering mengalami gangguan kesehatan mental akibat tekanan kerja yang tinggi dan ekspektasi yang berlebihan dari lingkungan profesional.

Mayoritas responden dengan pendidikan S1 menunjukkan *work-life balance* dan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh pendidikan yang lebih tinggi memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, yang memungkinkan individu untuk mengelola pekerjaan dengan lebih efisien, Meskipun begitu beban kerja cenderung lebih besar pada tingkat pendidikan, yang dapat mempengaruhi keseimbangan dan kepuasan kerja (Wirawan, 2016).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamara dkk (2024), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik,

memungkinkan mereka untuk mengelola pekerjaan dengan lebih efisien dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, responden yang menikah cenderung memiliki *work-life balance* dan kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan yang belum menikah. Hal ini karena dukungan pasangan dapat membantu mengurangi stres terkait pekerjaan. Penelitian oleh Novenia dan Ratnaningsih (2017) menemukan bahwa individu yang menikah cenderung memiliki *work-life balance* yang lebih baik karena dukungan sosial dari pasangan. Penelitian oleh Rohimah dan Mulyani (2019) juga menemukan bahwa status pernikahan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Responden dengan lama bekerja 1-3 tahun menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan baru atau yang sudah bekerja lebih lama. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja menengah mungkin memberikan keseimbangan yang lebih baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian oleh Nugroho dkk (2022) menemukan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja menengah cenderung lebih puas karena mereka telah melewati fase adaptasi awal. Hal ini disebabkan oleh pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh selama masa kerja, yang memungkinkan karyawan untuk lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Responden yang tinggal di kota memiliki persentase *work-life balance* dan kepuasan kerja tinggi yang lebih besar, tetapi juga lebih rentan mengalami *work-life balance* dan kepuasan kerja rendah. Hal ini mungkin disebabkan oleh tekanan hidup di perkotaan yang lebih tinggi. Penelitian oleh Adli (2011) menjelaskan bahwa stres adalah respons fisiologis dan psikologis terhadap ancaman yang dirasakan, dan stres yang berkepanjangan atau tidak tertangani dapat merusak

kesehatan. Dalam konteks perkotaan, stres dapat dipicu oleh faktor-faktor seperti kepadatan penduduk, polusi, kebisingan, dan ketidakstabilan ekonomi. Paparan stres sosial yang tinggi di kota-kota besar dapat meningkatkan risiko gangguan mental seperti depresi dan kecemasan. Hal tersebut yang mungkin dapat berdampak pada kepuasan kerja individu.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, karakteristik demografis seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan, lama bekerja, dan tempat tinggal juga memengaruhi persepsi terhadap *work-life balance* dan kepuasan kerja. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

Work-life balance menjadi salah satu faktor paling dicari oleh calon karyawan saat ini dalam mencari perusahaannya juga membuktikan bahwa memang terdapat pengaruh dari keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap keterikatan seorang karyawan di perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan yang dapat mengurus kehidupan pribadinya dengan baik dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitasnya terhadap perusahaan. Penelitian ini memberikan pengetahuan yang dapat ditindaklanjuti yang dapat membantu karyawan dan pengusaha untuk memeriksa kembali bagaimana membangun keseimbangan dan meminimalkan konflik kehidupan-kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT X di Sorong. Nilai R Square yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,469 atau 46,9%, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berperan sebesar 46,9% dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, korelasi antara *work-life balance* dan kepuasan kerja adalah .685. yang menunjukkan bahwa penerapan *work-life balance* oleh karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka

5.2 Saran

Beberapa saran yang diajukan oleh peneliti, diantaranya:

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu menerapkan *work-life balance* dengan baik agar dapat beradaptasi positif dalam menghadapi masalah pada lingkungan kerja ataupun pribadi.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan *work-life balance* serta dukungan seperti pelatihan kepada karyawan, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan alat ukur yang lebih komprehensif pada variabel kepuasan kerja. Selain itu, peneliti berikutnya

juga disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain, seperti strategi koping dan faktor-faktor lainnya. Diharapkan pula peneliti selanjutnya dapat memberikan rekomendasi kepada pihak perusahaan terkait pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan *work-life balance*, keseimbangan hidup, dan pengelolaan waktu, serta mampu mengembangkan berbagai variabel yang relevan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikaram, D. S. R., & Jayatilake, L. V. (2016). Impact of work life balance on employee job satisfaction in private sector commercial banks of Sri Lanka. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology*, 3(11), 17-31.
- Adli, M. (2011). Urban stress and mental health. *LSE Cities*, 1-3.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 84-95.
- Anisa, F., Sholichah, I. F., & Alfinuha, S. (2024). *Jurnal Ilmiah Psikologi Insani Perbedaan Work Life Balance Ditinjau Dari Karakteristik Demografi Karyawan*. 9(3), 19–31.
- Arrozak, M. (2020). Pengaruh *work-life balance*, dan burnout, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Universitas Islam Malang : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, Tbk Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85.
- Azwar, S. (2018). Metode penelitian psikologi (Edisi II). Pustaka Pelajar.
- Devina, G. (2018). Pengaruh teamwork terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1), 1-9.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumbel, T. (2020). Worklife balance dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. *Productivity*, 1(5), 436–440.
- Erviansyah, R. A., Putriana, L., & Subhan, M. N. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing di Depok. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 1-13.
- Fardianto, N. A., & Muzakki, M. (2020). Support at work and home as a predictor of work life balance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 144-153.
- Farha, F., Soebandono, J. P., & Fuady, A. (2017). Peran kepuasan kerja sebagai mediator antara keseimbangan kehidupan-kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan di PT X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 213-220.

- Fatimah, P. (2022). Peran dukungan keluarga dan stres kerja terhadap *work-life balance* pada paramedis keperawatan wanita di Rumah Sakit Kota Medan. (Tesis, Universitas Medan Area).
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gregory, A., & Milner, S. E. (2009). *Work-life balance: A matter of choice?* Gender, Work and Organization, 16(1), 1–13. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00412.x>
- H Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Manajemen kinerja: Falsafah, teori, dan penerapannya (Edisi ke-6). *Study & Management Research*, XIV(3), 52–61.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 547–551).
- Handoko, A., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang. (Disertasi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro).
- Hasibuan, M. (2011). Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi. *Jakarta: Bumi Aksara*, 143.
- Hutasoit, R., Pribadi, G., Saputra, E., Haidir Al Salam, N., & Saulthan Rizal. (2022). Persepsi dimensi work life balance saat work from anywhere (Studi kasus pada BSPJI Samarinda). Prosiding Seminar Nasional BSKJI "Post Pandemic Economy Recovery," 1, 1–9.
- JobStreet. (2022, 30 Juni). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka (online), <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>. Diakses 20 Februari 2024.
- Kompas.com. (2024, Oktober 30). Pekerja Gen Z lebih rentan alami gangguan kesehatan mental, benarkah?. <https://lifestyle.kompas.com/read/2024/10/30/204600120/pekerja-gen-z-lebih-rentan-alami-gangguan-kesehatan-mental-benarkah-> (Diakses 29 Desember 2024.)
- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The meanings of *work-life balance*: A cultural perspective. In R. Johnson, W. Shen, & K. M. Shockley (Eds.), *The Cambridge handbook of the global work-family interface* (pp. 720–732). Cambridge: Cambridge University Press.
- Liu, J. P., Chow, S. C., & Hsieh, T. C. (2009). Deviations from linearity in statistical evaluation of linearity in assay validation. *Journal of Chemometrics: A*

Journal of the Chemometrics Society, 23(9), 487-494.

- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). *Work-life balance* pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1-16.
- Narendra, G. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–8.
- Nurbahar, R. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. *Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Nugroho, S., Fajariah, N. A., & Hidayati, N. (2022). Pengaruh masa kerja, lingkungan kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT Surya Pamenang kediri. *JOURNAL ISLAMIC BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP*, 1(2), 108-118.
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan antara dukungan sosial suami dengan work-family balance pada guru wanita di SMA Negeri Kabupaten Purworejo. *Jurnal Empati*, 6(1), 97-103.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of *work-life balance* for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of management & organization*, 14(3), 267-284.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal*, 7(1), 89-103.
- Raharmeni, P., Arwani, M., & Sutono, S. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Pati. *Jurnal Studi*

Manajemen Bisnis, 1(2), 1–15. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i2.8130>

- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sikap kerja serta kinerja karyawan pada hotel X di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Ricardianto, P., Ikhsan, R. B., Setiawati, R., & Gugat, R. M. D. (2020). How to improve ship crew's work effectiveness through the leadership style, work life balance and employee engagement in Indonesia national shipping. *Management Science Letters*, 10(2), 399–410. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.030>
- Robbins, S. P., Judge, T., & Breward, K. (2006). *Essentials of organizational behaviour*. Pearson Canada.
- Rohimah, U., & Mulyani, S. (2019). *Dukungan sosial dan stres kerja dengan work-life balance pada karyawan wanita yang sudah berkeluarga di Rumah Sakit Rajawali Citra Yogyakarta*. Seminar Nasional Psikologi UAD, 2019(1), 1-10.
- Romahdona, J. R., & Palupiningdyah, P. (2018). Pengaruh *Work-life balance* dan Job Involvement pada In-Role Performance dengan Affective Commitment sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal*, 7(1), 50-61.
- Rosadi, G. A. Z. (2014). *Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Berhenti Bekerja Karyawan Contact Center Garuda Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh *Work-life balance* dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- Siwij, D. S. . (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Pineleng. *Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(November), 140–146.
- Supriyanto, A. S. (2010). Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia.
- Suryani, I., Megawati, M., & Rahmani, S. (2021). Work from Home during Pandemic of Covid-19: Effects on Work Life Balance and Job Satisfaction. *Journal of Accounting Research, Organization and Economics*, 4(3), 277-287.
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible work arrangement, work life balance, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan pada situasi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 1725-1750.
- Tamara, L., Usman, B., Kurbani, A., & Heryati, H. (2024). Pengaruh Tingkat

- Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 156-168.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima *Jurnal Psikologi*, 12(2), 67-79. <https://www.academia.edu/download/46530154/1308-2643-1-SM.pdf>
- Tantriana, N. (2023). *Pengaruh Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matrix jaya indomas medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123-129.
- Triyanto, A., Abduh, H., Warto, W., & Firdaus, V. (2024). PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KESEIMBANGAN HIDUP DAN KOMITMEN GENERASI MILENIAL SERTA GEN Z. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 3049-3056.
- Umar, H. (2001). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Wibowo, A. (2016). Analisis Peran Moderasi Locus Of Control Pada Pengaruh Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 24(2).
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, 4, 1-10.
- WULAN, D. K., & CHOTIMAH, K. (2017). Peran Regulasi Emosi Dalam Kepuasan Pernikahan Pada Pasangan Suami Istri Usia Dewasa Awal. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 58. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i1.3417>
- Yi, C. S., Hassan, Z., & Othman, A. E. A. (2015). Gender Differences in Work-Family Balance Factors. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 1(1), 34-45.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian

work-life balance

Aspek	Indikator	Nomor item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Keseimbangan Waktu	Ketersediaan waktu	1, 2, 3	4	8
	Pembagian waktu antara pekerjaan dengan kegiatan non kerja	5, 7	6, 8	
Keseimbangan Keterlibatan	Keterlibatan psikologis	10	9, 11, 13, 12	9
	Komitmen	14, 15, 16	17	
Keseimbangan Kepuasan	Pemenuhan harapan	20	18, 19, 21	8
	Kepuasan terhadap diri	22, 23, 25	24	

Skala Work-life balance

Keterangan: Untuk pertanyaan berikut mohon berikan tanda silang (X atau ✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu. Keterangan pilihan jawaban: STS=Sangat Tidak Sesuai; TS=Tidak Sesuai; N= Netral; S= Sesuai; SS=Sangat Sesuai

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki cukup waktu untuk bersama keluarga setelah bekerja					
2	Saya mempunyai cukup waktu untuk menangani semua tugas yang diperintahkan untuk saya					
3	Saya berusaha untuk tepat waktu agar pekerjaan tidak tertunda					
4	Saya sering terlambat saat bekerja sehingga pekerjaan yg harus dikerjakan menjadi tertunda					
5	Saya mudah membagi waktu untuk mengerjakan tugas kantor & tugas pribadi					

6	Saya sulit membagi waktu untuk mengerjakan tugas kantor & tugas pribadi					
7	Saya datang tepat waktu untuk bekerja meskipun ada masalah dalam keluarga & pribadi					
8	Saya lebih sering menghabiskan waktu/berada di tempat kerja daripada di rumah					
9	Saya merasa pekerjaan ini bukan bagian dari kehidupan pribadi					
10	Saya berusaha untuk masuk kerja agar dapat pujian					
11	Saya terlambat bekerja ketika ada masalah keluarga/pribadi					
12	Terkadang saya terpaksa harus absen tidak masuk kerja meskipun rugi tidak mendapat bonus dari atasan					
13	Saya sulit mengatasi dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan pribadi sehingga pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya					
14	Saya dapat dapat menyelesaikan banyak hal yang bermanfaat untuk pekerjaan dan keluarga					
15	Saya melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mendapat pengakuan dari atasan dan keluarga					
16	Saya dapat mengatasi dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kepentingan pribadi					
17	Saya gagal menyelesaikan banyak hal yang bermanfaat untuk pekerjaan dan keluarga					
18	Saya malas melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin karena masih kurangnya hasil yang didapat untuk kebutuhan keluarga					
19	Saya malas bangun pagi untuk bekerja karena harus melewati kemacetan dan kepadatan lalu lintas					
20	Saya semangat bangun pagi karena tidak ada pekerjaan/tidak bertugas					

21	Saya tertekan dengan kepadatan lalu lintas sehingga mempengaruhi kehidupan dalam pribadi dan keluarga					
22	Saya merasa puas dengan pekerjaan dan peran di rumah					
23	Saya lega masalah kantor tidak mempengaruhi kehidupan dalam pribadi dan keluarga					
24	Saya pernah berpikir ingin mengundurkan diri menjadi karyawan karena hasil yang didapat saat ini kurang memenuhi kebutuhan pribadi					
25	Saya bergairah untuk pulang ke rumah karena pekerjaan di kantor berjalan dengan lancar					

Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Mentality challenging</i>	Kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan	1, 2		8
	Keanekaragaman tugas	3	4	
	Kebebasan menyelesaikan pekerjaan	5	6	
	<i>Feed back</i>	7	8	
<i>Equitable reward</i>	Upah	9	10	4
	Promosi jabatan	11	12	
<i>Supportive working condition</i>	Keamanan	13	14	4
	kenyamanan	15	16	
<i>Supportive colleagues</i>	Interaksi dengan atasan	17	18	6
	Interaksi dengan rekan kerja (sebaya)	19	20	
	Interaksi dengan bawahan	21	22	

Skala Kepuasan Kerja

Keterangan: Untuk pertanyaan berikut mohon berikan tanda silang (X atau ✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu. Keterangan pilihan jawaban: STS=Sangat Tidak Sesuai; TS=Tidak Sesuai; N= Netral; S= Sesuai; SS=Sangat Sesuai

NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2	Saya merasa dapat memanfaatkan keterampilan yang saya miliki					
3	Saya memiliki kesempatan melakukan pekerjaan yang berbeda-beda					
4	Pekerjaan yang saya lakukan monoton					
5	Saya bebas memutuskan solusi untuk permasalahan dalam pekerjaan yang saya hadapi					
6	Solusi pada permasalahan yang saya hadapi harus sesuai dengan keputusan dari atasan saya					
7	Atasan saya rutin memberikan Feedback terhadap pekerjaan saya					
8	Saya tidak mendapatkan evaluasi untuk memperbaiki kesalahan saya					
9	Upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya					
10	Upah yang saya terima masih kurang dibandingkan dengan beban kerja yang saya miliki					
11	Sistem promosi jabatan yang saya rasakan sudah adil					
12	Saya tidak mengetahui sistem promosi jabatan yang ada					
13	Pekerjaan yang saya lakukan tidak membahayakan fisik saya					

14	Semenjak bekerja saya merasa kondisi kesehatan saya menurun					
15	Saya merasa leluasa bekerja dalam ruang kerja saya					
16	Kurangnya fasilitas membuat saya merasa kurang nyaman ketika bekerja					
17	Atasan saya memberikan waktu untuk berinteraksi dengan bawahannya					
18	Kesibukan atasan saya membuat saya sulit berkonsultasi mengenai masalah pekerjaan yang saya hadapi					
19	Saya bebas berinteraksi dengan rekan kerja saya selama saya bekerja					
20	Waktu kerja yang ketat membuat saya tidak bisa berinteraksi dengan rekan kerja saya					
21	Kemudahan beriteraksi dengan bawahan membuat kerjasama yang terjalin lebih baik					
22	Kesibukan saya membuat saya tidak sempat berinteraksi dengan bawahan saya					

Lampiran 2. Validitas Aiken V

Aiken V variabel kepuasan kerja

Aitem	Penilai			S ₁	S ₂	S ₃	Σs	n(c-1)	V	Ket
	I	II	III							
Y1	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y2	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y3	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y4	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y5	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y6	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y7	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y8	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y9	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y10	5	5	4	4	4	3	11	12	0,916666667	Sangat Tinggi
Y11	4	5	5	3	4	4	11	12	0,916666667	Sangat Tinggi
Y12	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y13	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y14	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y15	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y16	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y17	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y18	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y19	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y20	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
Y21	5	5	4	4	4	3	11	12	0,916666667	Sangat Tinggi
Y22	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi

Aiken V variabel *work-life balance*

Aitem	Penilai			S ₁	S ₂	S ₃	Σs	n(c-1)	V	Ket
	I	II	III							
X1	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X2	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X3	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X4	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X5	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X6	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X7	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X8	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X9	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X10	4	5	4	3	4	3	10	12	0,833333333	Sangat Tinggi
X11	4	5	5	3	4	4	11	12	0,916666667	Sangat Tinggi
X12	4	5	3	3	4	2	9	12	0,75	Sedang
X13	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X14	4	5	5	3	4	4	11	12	0,916666667	Sangat Tinggi
X15	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X16	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X17	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X18	4	5	5	3	4	4	11	12	0,916666667	Sangat Tinggi
X19	4	4	4	3	3	3	9	12	0,75	Sedang
X20	5	5	3	4	4	2	10	12	0,833333333	Sangat Tinggi
X21	5	5	4	4	4	3	11	12	0,916666667	Sangat Tinggi
X22	5	5	3	4	4	2	10	12	0,833333333	Sangat Tinggi
X23	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X24	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi
X25	5	5	5	4	4	4	12	12	1	Sangat Tinggi

Instrumen penelitian	Jumlah aitem	Aitem Valid	Aiken's V	Alpha Cronbach
<i>Work-life balance</i> (X)	25	23	0,9467	.874
Kepuasan Kerja (Y)	22	20	0,9886	.823

Lampiran 3. Validitas & Reliabilitas Instrumen

Validitas & Reliabilitas skala *work-life balance*

[illegible]

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	77.7432	173.728	.557	.865
X02	77.5676	177.838	.572	.866
X03	77.0946	180.142	.526	.867
X04	77.7162	179.494	.368	.871
X05	77.6486	178.067	.463	.868
X06	77.7703	174.015	.570	.865
X07	77.5811	179.178	.450	.869
X08	78.9459	185.230	.229	.875
X09	78.2973	175.308	.533	.866
X10	78.7432	210.522	.470	.899
X11	78.0270	171.013	.600	.863
X12	77.9054	174.635	.502	.867
X13	78.1757	166.750	.741	.859
X14	77.5811	176.082	.651	.864
X15	77.7162	181.521	.426	.869
X16	77.4730	175.266	.685	.863
X17	77.9189	169.802	.665	.861
X18	77.7432	176.330	.553	.866
X19	77.5000	172.527	.579	.864
X20	78.0541	184.956	.290	.877
X21	77.6757	180.332	.374	.871
X22	77.5676	179.893	.427	.869
X23	78.4730	172.773	.539	.866

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	69.3378	106.446	.414	.816
Y02	69.3649	106.673	.375	.817
Y03	69.9189	107.171	.233	.824
Y04	70.1081	106.837	.231	.824
Y05	69.8108	101.197	.499	.810
Y06	69.9730	103.314	.394	.816
Y07	70.1757	101.873	.426	.814
Y08	70.7432	100.495	.407	.815
Y09	70.2162	102.227	.479	.811
Y10	70.4459	100.004	.507	.809
Y11	69.6892	107.532	.235	.823
Y12	70.5135	99.240	.575	.806
Y13	69.6892	104.162	.446	.813
Y14	70.7162	101.877	.401	.815
Y15	69.6757	103.099	.507	.811
Y16	70.5811	101.534	.400	.815
Y17	69.4054	108.518	.278	.820
Y18	70.2027	104.931	.314	.820
Y19	69.6216	105.252	.435	.814
Y20	70.1622	103.836	.392	.816

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	20

Lampiran 4. Output Spss Data Demografi

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Pria	23	31.1	31.1	31.1
	Wanita	51	68.9	68.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

		Usia			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	< 25 tahun	44	59.5	59.5	59.5
	> 40 tahun	2	2.7	2.7	62.2
	25 - 30 tahun	19	25.7	25.7	87.8
	31 - 35 tahun	8	10.8	10.8	98.6
	36 - 40 tahun	1	1.4	1.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

		Pendidikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	D1 - D3	5	6.8	6.8	6.8
	S1	42	56.8	56.8	63.5
	S2	4	5.4	5.4	68.9
	SMA/SMK	23	31.1	31.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

		Status			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Belum Menikah	55	74.3	74.3	74.3
	Cerai	1	1.4	1.4	75.7
	Menikah	18	24.3	24.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	29	39.2	39.2	39.2
	> 10 tahun	4	5.4	5.4	44.6
	1 - 3 tahun	29	39.2	39.2	83.8
	4 - 5 tahun	6	8.1	8.1	91.9
	6 - 10 tahun	6	8.1	8.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Wilayah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kabupaten	22	29.7	29.7	29.7
	Kota	52	70.3	70.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Lampiran 5. Output Spss Uji Asumsi

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.77744524
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.058
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.445
	99% Confidence Interval Lower Bound	.433
	Upper Bound	.458

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

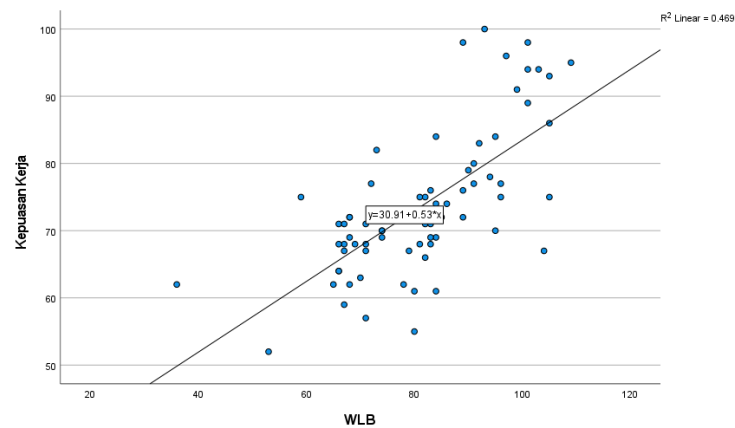
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Uji Linearitas

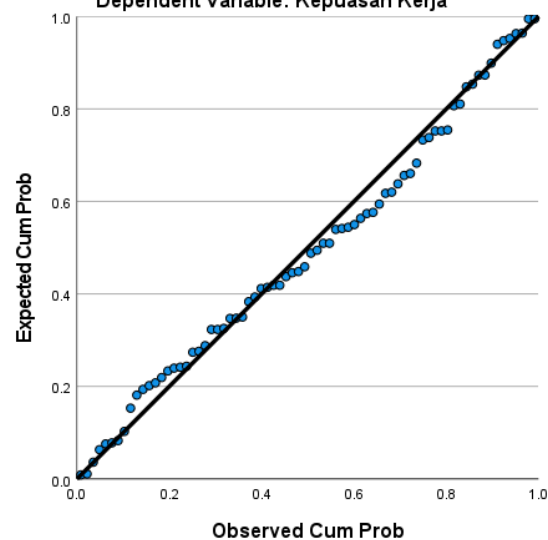
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Work-Life Balance	Between Groups	(Combined)	6910.209	36	191.950	5.040	<,001
		Linearity	3903.788	1	3903.788	102.494	<,001
		Deviation from Linearity	3006.422	35	85.898	2.255	.008
	Within Groups		1409.250	37	38.088		
	Total		8319.459	73			



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran 6. Output Spss Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.462	7.831

a. Predictors: (Constant), *Work-life balance*

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3903.788	1	3903.788	63.653	.000 ^b
	Residual	4415.672	72	61.329		
	Total	8319.459	73			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), *Work-life balance*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30.908	5.441		5.681	.000
	<i>Work-life balance</i>	.526	.066	.685	7.978	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Correlations

		Kepuasan Kerja	<i>Work-life balance</i>
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	74	74
<i>Work-life balance</i>	Pearson Correlation	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	74	74

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

Lampiran 7. Output Spss Analisis Tambahan

Crosstabulation Work-life balance

Crosstab						
			Kategorisasi			
			Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Gender	Pria	Count	2	17	4	23
		Expected Count	2.5	15.9	4.7	23.0
		% within Gender	8.7%	73.9%	17.4%	100.0%
		% within Kategorisasi	25.0%	33.3%	26.7%	31.1%
		% of Total	2.7%	23.0%	5.4%	31.1%
	Wanita	Count	6	34	11	51
		Expected Count	5.5	35.1	10.3	51.0
		% within Gender	11.8%	66.7%	21.6%	100.0%
		% within Kategorisasi	75.0%	66.7%	73.3%	68.9%
		% of Total	8.1%	45.9%	14.9%	68.9%
Total	Count	8	51	15	74	
	Expected Count	8.0	51.0	15.0	74.0	
	% within Gender	10.8%	68.9%	20.3%	100.0%	
	% within Kategorisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	10.8%	68.9%	20.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	.395 ^a	2	.821
Likelihood Ratio	.403	2	.817
N of Valid Cases	74		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,49.

Crosstab

		<i>Work-life balance</i>			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Umur	< 25 tahun	Count	6	35	3	44
		Expected Count	4.8	30.3	8.9	44.0
		% within Umur	13.6%	79.5%	6.8%	100.0%
		% within <i>Work-life balance</i>	75.0%	68.6%	20.0%	59.5%
		% of Total	8.1%	47.3%	4.1%	59.5%
	> 40 tahun	Count	1	1	0	2
		Expected Count	.2	1.4	.4	2.0
		% within Umur	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
		% within <i>Work-life balance</i>	12.5%	2.0%	0.0%	2.7%
		% of Total	1.4%	1.4%	0.0%	2.7%
	25 - 30 tahun	Count	0	11	8	19
		Expected Count	2.1	13.1	3.9	19.0
		% within Umur	0.0%	57.9%	42.1%	100.0%
		% within <i>Work-life balance</i>	0.0%	21.6%	53.3%	25.7%
		% of Total	0.0%	14.9%	10.8%	25.7%
	31 - 35 tahun	Count	1	3	4	8
		Expected Count	.9	5.5	1.6	8.0
		% within Umur	12.5%	37.5%	50.0%	100.0%
		% within <i>Work-life balance</i>	12.5%	5.9%	26.7%	10.8%
		% of Total	1.4%	4.1%	5.4%	10.8%
	36 - 40 tahun	Count	0	1	0	1
		Expected Count	.1	.7	.2	1.0
		% within Umur	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
		% within <i>Work-life balance</i>	0.0%	2.0%	0.0%	1.4%
		% of Total	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%
Total	Count	8	51	15	74	
	Expected Count	8.0	51.0	15.0	74.0	
	% within Umur	10.8%	68.9%	20.3%	100.0%	
	% within <i>Work-life balance</i>	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	10.8%	68.9%	20.3%	100.0%	

Crosstab

		<i>Work-life balance</i>				
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total	
PendidikanD1 - D3	Count	0	4	1	5	
	Expected Count	.5	3.4	1.0	5.0	
	% within Pendidikan	0.0%	80.0%	20.0%	100.0%	
	% within <i>Work-life balance</i>	0.0%	7.8%	6.7%	6.8%	
	% of Total	0.0%	5.4%	1.4%	6.8%	
	S1	Count	5	28	9	42
		Expected Count	4.5	28.9	8.5	42.0
		% within Pendidikan	11.9%	66.7%	21.4%	100.0%
		% within <i>Work-life balance</i>	62.5%	54.9%	60.0%	56.8%
		% of Total	6.8%	37.8%	12.2%	56.8%
	S2	Count	0	2	2	4
		Expected Count	.4	2.8	.8	4.0
		% within Pendidikan	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
		% within <i>Work-life balance</i>	0.0%	3.9%	13.3%	5.4%
		% of Total	0.0%	2.7%	2.7%	5.4%
	SMA/SMK	Count	3	17	3	23
		Expected Count	2.5	15.9	4.7	23.0
		% within Pendidikan	13.0%	73.9%	13.0%	100.0%
		% within <i>Work-life balance</i>	37.5%	33.3%	20.0%	31.1%
		% of Total	4.1%	23.0%	4.1%	31.1%
Total	Count	8	51	15	74	
	Expected Count	8.0	51.0	15.0	74.0	
	% within Pendidikan	10.8%	68.9%	20.3%	100.0%	
	% within <i>Work-life balance</i>	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	10.8%	68.9%	20.3%	100.0%	

Crosstab

			Kategorisasi			
			Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Status	Belum Menikah	Count	7	41	7	55
		Expected Count	5.9	37.9	11.1	55.0
		% within Status	12.7%	74.5%	12.7%	100.0%
		% within Kategorisasi	87.5%	80.4%	46.7%	74.3%
		% of Total	9.5%	55.4%	9.5%	74.3%
	Ceraai	Count	0	1	0	1
		Expected Count	.1	.7	.2	1.0
		% within Status	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
		% within Kategorisasi	0.0%	2.0%	0.0%	1.4%
		% of Total	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%
	Menikah	Count	1	9	8	18
		Expected Count	1.9	12.4	3.6	18.0
		% within Status	5.6%	50.0%	44.4%	100.0%
		% within Kategorisasi	12.5%	17.6%	53.3%	24.3%
		% of Total	1.4%	12.2%	10.8%	24.3%
Total	Count	8	51	15	74	
	Expected Count	8.0	51.0	15.0	74.0	
	% within Status	10.8%	68.9%	20.3%	100.0%	
	% within Kategorisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	10.8%	68.9%	20.3%	100.0%	

Crosstab

		Kategorisasi			Total	
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Durasi	< 1 tahun	Count	3	23	3	29
		Expected Count	3.1	20.0	5.9	29.0
		% within Durasi	10.3%	79.3%	10.3%	100.0%
		% within Kategorisasi	37.5%	45.1%	20.0%	39.2%
		% of Total	4.1%	31.1%	4.1%	39.2%
	> 10 tahun	Count	0	1	3	4
		Expected Count	.4	2.8	.8	4.0
		% within Durasi	0.0%	25.0%	75.0%	100.0%
		% within Kategorisasi	0.0%	2.0%	20.0%	5.4%
		% of Total	0.0%	1.4%	4.1%	5.4%
	1 - 3 tahun	Count	2	22	5	29
		Expected Count	3.1	20.0	5.9	29.0
		% within Durasi	6.9%	75.9%	17.2%	100.0%
		% within Kategorisasi	25.0%	43.1%	33.3%	39.2%
		% of Total	2.7%	29.7%	6.8%	39.2%
	4 - 5 tahun	Count	0	4	2	6
		Expected Count	.6	4.1	1.2	6.0
		% within Durasi	0.0%	66.7%	33.3%	100.0%
		% within Kategorisasi	0.0%	7.8%	13.3%	8.1%
		% of Total	0.0%	5.4%	2.7%	8.1%
	6 - 10 tahun	Count	3	1	2	6
		Expected Count	.6	4.1	1.2	6.0
		% within Durasi	50.0%	16.7%	33.3%	100.0%
		% within Kategorisasi	37.5%	2.0%	13.3%	8.1%
		% of Total	4.1%	1.4%	2.7%	8.1%
Total	Count	8	51	15	74	
	Expected Count	8.0	51.0	15.0	74.0	
	% within Durasi	10.8%	68.9%	20.3%	100.0%	
	% within Kategorisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	10.8%	68.9%	20.3%	100.0%	

Crosstab

			Kategorisasi			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Wilayah	Kabupaten	Count	4	17	10	31
		Expected Count	3.4	21.4	6.3	31.0
		% within Wilayah	12.9%	54.8%	32.3%	100.0%
		% within Kategorisasi	50.0%	33.3%	66.7%	41.9%
		% of Total	5.4%	23.0%	13.5%	41.9%
	Kota	Count	4	34	5	43
		Expected Count	4.6	29.6	8.7	43.0
		% within Wilayah	9.3%	79.1%	11.6%	100.0%
		% within Kategorisasi	50.0%	66.7%	33.3%	58.1%
		% of Total	5.4%	45.9%	6.8%	58.1%
Total	Count		8	51	15	74
	Expected Count		8.0	51.0	15.0	74.0
	% within Wilayah		10.8%	68.9%	20.3%	100.0%
	% within Kategorisasi		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total		10.8%	68.9%	20.3%	100.0%

Crosstabulation Kepuasan Kerja

Crosstab

			Kategorisasi			
			Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Gender	Pria	Count	4	17	2	23
		Expected Count	3.1	15.9	4.0	23.0
		% within Gender	17.4%	73.9%	8.7%	100.0%
		% within Kategorisasi	40.0%	33.3%	15.4%	31.1%
		% of Total	5.4%	23.0%	2.7%	31.1%
	Wanita	Count	6	34	11	51
		Expected Count	6.9	35.1	9.0	51.0
		% within Gender	11.8%	66.7%	21.6%	100.0%
		% within Kategorisasi	60.0%	66.7%	84.6%	68.9%
		% of Total	8.1%	45.9%	14.9%	68.9%
Total	Count		10	51	13	74
	Expected Count		10.0	51.0	13.0	74.0
	% within Gender		13.5%	68.9%	17.6%	100.0%
	% within Kategorisasi		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total		13.5%	68.9%	17.6%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)
Pearson Chi-Square	1.987 ^a	2	.370
Likelihood Ratio	2.176	2	.337
N of Valid Cases	74		

Crosstab

		Kepuasan Kerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Umur < 25 tahun	Count	7	32	5	44
	Expected Count	5.9	30.3	7.7	44.0
	% within Umur	15.9%	72.7%	11.4%	100.0%
	% within Kepuasan Kerja	70.0%	62.7%	38.5%	59.5%
	% of Total	9.5%	43.2%	6.8%	59.5%
> 40 tahun	Count	0	2	0	2
	Expected Count	.3	1.4	.4	2.0
	% within Umur	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	% within Kepuasan Kerja	0.0%	3.9%	0.0%	2.7%
	% of Total	0.0%	2.7%	0.0%	2.7%
25 - 30 tahun	Count	2	12	5	19
	Expected Count	2.6	13.1	3.3	19.0
	% within Umur	10.5%	63.2%	26.3%	100.0%
	% within Kepuasan Kerja	20.0%	23.5%	38.5%	25.7%
	% of Total	2.7%	16.2%	6.8%	25.7%
31 - 35 tahun	Count	1	4	3	8
	Expected Count	1.1	5.5	1.4	8.0
	% within Umur	12.5%	50.0%	37.5%	100.0%
	% within Kepuasan Kerja	10.0%	7.8%	23.1%	10.8%
	% of Total	1.4%	5.4%	4.1%	10.8%
36 - 40 tahun	Count	0	1	0	1
	Expected Count	.1	.7	.2	1.0
	% within Umur	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	% within Kepuasan Kerja	0.0%	2.0%	0.0%	1.4%
	% of Total	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%

Total	Count	10	51	13	74
	Expected Count	10.0	51.0	13.0	74.0
	% within Umur	13.5%	68.9%	17.6%	100.0%
	% within Kepuasan Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	13.5%	68.9%	17.6%	100.0%

Crosstab

		Kepuasan Kerja			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
PendidikanD1 - D3	Count	0	5	0	5
	Expected Count	.7	3.4	.9	5.0
	% within Pendidikan	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	% within Kepuasan Kerja	0.0%	9.8%	0.0%	6.8%
	% of Total	0.0%	6.8%	0.0%	6.8%
S1	Count	4	29	9	42
	Expected Count	5.7	28.9	7.4	42.0
	% within Pendidikan	9.5%	69.0%	21.4%	100.0%
	% within Kepuasan Kerja	40.0%	56.9%	69.2%	56.8%
	% of Total	5.4%	39.2%	12.2%	56.8%
S2	Count	1	2	1	4
	Expected Count	.5	2.8	.7	4.0
	% within Pendidikan	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%
	% within Kepuasan Kerja	10.0%	3.9%	7.7%	5.4%
	% of Total	1.4%	2.7%	1.4%	5.4%
SMA/SMK	Count	5	15	3	23
	Expected Count	3.1	15.9	4.0	23.0
	% within Pendidikan	21.7%	65.2%	13.0%	100.0%
	% within Kepuasan Kerja	50.0%	29.4%	23.1%	31.1%
	% of Total	6.8%	20.3%	4.1%	31.1%
Total	Count	10	51	13	74
	Expected Count	10.0	51.0	13.0	74.0

	% within Pendidikan	13.5%	68.9%	17.6%	100.0%
	% within Kepuasan Kerja	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	13.5%	68.9%	17.6%	100.0%

Crosstab

			Kategorisasi			
			Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Status	Belum Menikah	Count	10	38	7	55
		Expected Count	7.4	37.9	9.7	55.0
		% within Status	18.2%	69.1%	12.7%	100.0%
		% within Kategorisasi	100.0%	74.5%	53.8%	74.3%
		% of Total	13.5%	51.4%	9.5%	74.3%
	Ceraai	Count	0	1	0	1
		Expected Count	.1	.7	.2	1.0
		% within Status	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
		% within Kategorisasi	0.0%	2.0%	0.0%	1.4%
		% of Total	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%
	Menikah	Count	0	12	6	18
		Expected Count	2.4	12.4	3.2	18.0
		% within Status	0.0%	66.7%	33.3%	100.0%
		% within Kategorisasi	0.0%	23.5%	46.2%	24.3%
		% of Total	0.0%	16.2%	8.1%	24.3%
Total	Count	10	51	13	74	
	Expected Count	10.0	51.0	13.0	74.0	
	% within Status	13.5%	68.9%	17.6%	100.0%	

	% within Kategorisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	13.5%	68.9%	17.6%	100.0%

Crosstab

		Kategorisasi			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Durasi < 1 tahun	Count	6	19	4	29
	Expected Count	3.9	20.0	5.1	29.0
	% within Durasi	20.7%	65.5%	13.8%	100.0%
	% within Kategorisasi	60.0%	37.3%	30.8%	39.2%
	% of Total	8.1%	25.7%	5.4%	39.2%
> 10 tahun	Count	0	2	2	4
	Expected Count	.5	2.8	.7	4.0
	% within Durasi	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
	% within Kategorisasi	0.0%	3.9%	15.4%	5.4%
	% of Total	0.0%	2.7%	2.7%	5.4%
1 - 3 tahun	Count	3	21	5	29
	Expected Count	3.9	20.0	5.1	29.0
	% within Durasi	10.3%	72.4%	17.2%	100.0%
	% within Kategorisasi	30.0%	41.2%	38.5%	39.2%
	% of Total	4.1%	28.4%	6.8%	39.2%
4 - 5 tahun	Count	0	5	1	6
	Expected Count	.8	4.1	1.1	6.0
	% within Durasi	0.0%	83.3%	16.7%	100.0%
	% within Kategorisasi	0.0%	9.8%	7.7%	8.1%

	% of Total	0.0%	6.8%	1.4%	8.1%
	6 - 10 tahun Count	1	4	1	6
	Expected Count	.8	4.1	1.1	6.0
	% within Durasi	16.7%	66.7%	16.7%	100.0%
	% within Kategorisasi	10.0%	7.8%	7.7%	8.1%
Total	% of Total	1.4%	5.4%	1.4%	8.1%
	Count	10	51	13	74
	Expected Count	10.0	51.0	13.0	74.0
	% within Durasi	13.5%	68.9%	17.6%	100.0%
	% within Kategorisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	13.5%	68.9%	17.6%	100.0%

Crosstab

		Kategorisasi			
		Rendah	Sedang	Tinggi	Total
Wilayah Kabupaten	Count	4	19	8	31
	Expected Count	4.2	21.4	5.4	31.0
	% within Wilayah	12.9%	61.3%	25.8%	100.0%
	% within Kategorisasi	40.0%	37.3%	61.5%	41.9%
	% of Total	5.4%	25.7%	10.8%	41.9%
Kota	Count	6	32	5	43
	Expected Count	5.8	29.6	7.6	43.0
	% within Wilayah	14.0%	74.4%	11.6%	100.0%
	% within Kategorisasi	60.0%	62.7%	38.5%	58.1%
	% of Total	8.1%	43.2%	6.8%	58.1%

Total	Count	10	51	13	74
	Expected Count	10.0	51.0	13.0	74.0
	% within Wilayah	13.5%	68.9%	17.6%	100.0%
	% within Kategorisasi	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	13.5%	68.9%	17.6%	100.0%

Lampiran 8. Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN HUMANIORA

Nomor : 305/I.3.AU/FEBIRA/D/2024
Lampiran : -
Perihal : **Surat Permohonan Izin**

Kepada Yth.

Pimpinan Astra Motor Sorong

Jl. Basuki Rahmat KM. 8,5 Melati Raya, Sorong Papua Barat Daya

Dengan Hormat,

Sehubung dengan pelaksanaan perkuliahan Penelitian – Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong Tahun Akademik 2023/2024, yang mana mahasiswa akan melaksanakan kegiatan pengambilan data kepada individu/kelompok terkait.

Oleh karena itu kami mohon bantuan Bapak/Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa/i kami dibawah ini:

Nama	: Muhammad Faqih Ambarak
NIM	: 14732012031
Semester	: VIII (delapan)
Program Studi	: Psikologi
Judul Penelitian	: Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk melaksanakan kegiatan pengambilan data tersebut di **Astra Motor Sorong** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan izin ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Sorong, 07 Agustus 2024

Dekan


Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.
NIDN.1419099401

Lampiran 9. Surat Keterangan Ekspert Judgment

LEMBAR KETERANGAN EXPERT JUDGEMENT

Nama Lengkap : Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.
 NIP/NIDN : 1410029101
 Pekerjaan : Dosen
 Pendidikan Terakhir : S2 - Psikologi Sains
 Alamat Email : nengsih.wahyuni@gmail.com
 No. Telepon : 081298698210
 Tanggal Evaluasi : 13 Agustus 2024

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Muhammad Faqih Ambarak
 NIM : 14732012031

Dengan Judul : Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. X Sorong

Demikian keterangan validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
 Ketua Program Studi Psikologi

Sorong, 13 Agustus 2024
 Validator


Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.
 NIDN. 1410029101


Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.
 NIDN. 1410029101

Nb:

Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.

Contoh: S. Psi/Mahasiswa Magister.... Bidang....

LEMBAR KETERANGAN EXPERT JUDGEMENT

Nama Lengkap : Fuad Ardiansyah, S.psi., M.Si.
 NIP/NIDN : 1419009940
 Pekerjaan : Dosen
 Pendidikan Terakhir : S2
 Alamat Email :
 No. Telepon :
 Tanggal Evaluasi : 16 Agustus 2024

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Muhammad Faqih Ambarak
 NIM : 14732012031

Dengan Judul : Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. X Sorong

Demikian keterangan validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
 Ketua Program Studi Psikologi

Sorong, 16 Agustus 2024
 Validator

Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.
 NIDN. 1410029101


Fuad Ardiansyah, S.Psi., M.Si.
 NIDN. 1419099401

Nb:

Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.

Contoh: S. Psi Mahasiswa Magister.... Bidang.....

LEMBAR KETERANGAN EXPERT JUDGEMENT

Nama Lengkap : Syafira Putri Ekayani, M.Psi., Psikolog
 NIP/NIDN : 1415079701
 Pekerjaan : Psikolog / Dosen
 Pendidikan Terakhir : S2 Profesi
 Alamat Email : syafira.putri.ekayani@unimudasorong.ac.id
 No. Telepon : 085393950069
 Tanggal Evaluasi : 13 Agustus 2024

Menyatakan dengan sesungguhnya telah melakukan validitas instrumen:

Nama : Muhammad Faqih Ambarak
 NIM : 14732012031
 Dengan Judul : Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. X Sorong

Demikian keterangan validitas ini dibuat sesuai dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggungjawabkan, selanjutnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
 Ketua Program Studi Psikologi

Sorong, 13 Agustus 2024
 Validator



Nengsih Sri Wahyuni, S.Sos., M.A.
 NIDN. 1410029101

Syafira Putri Ekayani M.Psi., Psikolog
 NIDN. 1415079701

Nb:

Jika sedang menempuh Pendidikan, harap menuliskan Pendidikan terakhir dan Pendidikan yang sedang dijalani saat ini.

Contoh: S. Psi/Mahasiswa Magister.... Bidang....

Lampiran 10. Tabulasi Data

Kepuasan Kerja																								
Y1	Y2	Y3	Y5	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Total	Kategori			
4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	5	4	3	4	2	3	4	3	4	4	73	Sedang			
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	4	5	1	5	1	5	1	75	Sedang			
5	5	4	4	4	5	4	2	1	2	4	5	3	5	2	4	4	5	3	5	3	75	Sedang		
5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	5	1	4	3	5	5	4	3	72	Sedang			
4	5	3	4	4	3	2	4	3	3	5	3	5	3	3	2	5	5	5	5	76	Sedang			
5	5	3	2	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	78	Sedang			
5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	84	Tinggi			
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	Tinggi			
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	Sedang			
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	72	Sedang			
4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	84	Tinggi		
4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	69	Sedang			
5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	89	Tinggi			
5	5	5	5	5	4	3	3	4	2	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	71	Sedang			
4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	2	2	1	2	1	4	2	4	3	57	Rendah			
5	5	5	4	5	5	3	1	5	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	86	Tinggi			
4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	72	Sedang			
4	4	4	3	4	5	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	67	Sedang			
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	4	5	4	5	5	91	Tinggi			
5	5	5	5	5	4	1	5	3	1	2	3	5	1	5	1	5	1	5	4	71	Sedang			
4	5	5	4	4	4	1	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	71	Sedang			
5	5	2	5	5	4	3	1	4	1	5	1	3	1	4	2	5	1	2	3	62	Rendah			
4	2	4	5	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	62	Rendah			
4	5	5	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	5	5	1	3	3	3	3	72	Sedang			
4	4	5	3	4	5	1	1	3	4	3	2	2	4	4	5	3	3	4	3	67	Sedang			
4	5	5	5	1	3	1	1	3	3	5	4	3	2	3	3	5	5	3	3	67	Sedang			
4	4	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	5	5	5	5	52	Rendah			
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	80	Sedang			
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	95	Tinggi			
4	4	4	1	2	5	2	1	3	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	75	Sedang			
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	94	Tinggi			
5	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	5	1	68	Sedang			
5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	94	Tinggi			
4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	71	Sedang			
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	Tinggi			
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	96	Tinggi			
5	5	4	4	4	4	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	1	68	Sedang			
5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	2	5	3	4	3	82	Sedang			
3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	69	Sedang			
5	5	1	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	3	4	2	5	5	4	5	68	Sedang			
5	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4	4	3	70	Sedang			
4	4	4	5	4	1	4	2	5	2	5	3	4	2	5	2	4	2	4	2	68	Sedang			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	Tinggi			
4	3	2	2	4	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	5	3	66	Sedang				
4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	2	3	3	3	4	5	1	4	5	5	77	Sedang			
5	5	3	4	4	1	4	5	1	5	5	2	5	1	5	1	3	3	2	4	68	Sedang			
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	76	Sedang			
5	5	3	4	5	3	5	1	3	4	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	77	Sedang			
5	5	3	3	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	2	5	5	5	4	79	Sedang			
3	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	3	2	2	2	3	4	4	3	61	Rendah			
5	5	5	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	2	5	1	5	2	4	2	70	Sedang			
5	4	4	5	5	3	4	3	2	2	2	1	4	2	5	1	4	4	4	4	68	Sedang			
5	4	4	5	2	2	3	1	2	1	5	2	4	2	4	2	5	1	4	3	61	Rendah			
5	5	5	5	2	4	4	1	3	3	3	3	5	4	5	3	5	4	5	3	77	Sedang			
5	4	4	4	3	4	4	1	2	1	5	3	4	3	5	4	4	2	4	4	70	Sedang			
5	5	5	4	4	4	2	1	3	3	3	1	5	2	4	5	4	4	4	4	72	Sedang			
3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3	2	5	2	4	3	3	2	64	Sedang			
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	71	Sedang			
5	4	2	2	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	83	Sedang			
5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	93	Tinggi			
3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	75	Sedang			
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	74	Sedang			
5	4	4	5	5	2	5	1	4	4	3	2	4	4	4	2	5	2	4	3	72	Sedang			
4	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	2	4	2	3	2	4	4	3	3	62	Rendah			
2	2	2	4	1	5	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	1	59	Rendah		
5	5	2	2	4	4	4	2	5	4	5	2	4	4	2	2	4	4	3	2	69	Sedang			
4	4	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	55	Rendah			
5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	74	Sedang			
5	4	4	3	5	2	4	4	4	3	2	3	5	5	3	4	3	3	3	3	72	Sedang			
4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	69	Sedang			
4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	75	Sedang			
3	5	5	1	4	1	1	1	4	1	5	1	5	1	4	1	5	5	4	5	62	Rendah			
1	1	1	1	1	5	3	5	1	5	5	5	4	2	4	4	4	3	5	3	63	Sedang			
3	2	5	2	5	3	2	5	3	1	5	4	4	3	2	4	3	2	1	5	64	Sedang			

Work-Life Balance																									
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X21	X22	X23	X24	Total	Kategori	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	2	4	3	4	3	2	82	Sedang	
1	1	1	5	1	5	5	5	1	1	1	5	1	1	5	1	1	5	1	1	1	5	5	59	Rendah	
4	4	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	105	Tinggi	
4	4	5	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	5	5	5	3	4	5	4	3	4	2	85	Sedang	
5	4	5	5	4	4	3	3	3	1	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	89	Sedang	
4	4	5	5	5	4	5	1	3	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	2	3	5	5	94	Sedang	
2	4	4	5	4	5	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	84	Sedang	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	101	Tinggi	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	71	Sedang	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	84	Sedang	
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	95	Tinggi	
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	84	Sedang	
5	5	5	1	5	5	3	3	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	101	Tinggi	
2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	2	82	Sedang	
2	2	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	71	Sedang	
5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	105	Tinggi	
4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	1	4	4	3	4	2	2	3	4	3	2	68	Sedang	
3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	79	Sedang	
5	5	5	5	4	3	5	2	4	3	5	5	2	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	99	Tinggi	
4	4	4	4	5	4	5	1	1	5	1	1	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	71	Sedang	
4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	1	66	Rendah	
1	3	5	3	5	3	4	1	2	5	1	4	1	3	5	4	1	3	2	1	4	3	1	65	Rendah	
3	3	5	3	3	4	4	4	3	2	3	4	1	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	68	Sedang	
4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	68	Sedang	
1	5	5	5	2	4	3	1	1	1	2	5	1	3	4	1	3	3	5	5	3	3	1	67	Sedang	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	104	Tinggi	
1	2	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	5	5	1	1	1	1	1	53	Rendah	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	91	Sedang	
5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	Tinggi	
5	5	5	4	4	5	3	4	3	1	2	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	96	Tinggi	
5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	103	Tinggi	
5	5	5	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	5	1	67	Sedang	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	2	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	101	Tinggi	
4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	83	Sedang	
5	4	5	2	5	5	4	1	3	1	2	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	89	Sedang	
5	5	5	3	5	3	5	3	5	2	5	1	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	97	Tinggi	
4	4	4	5	1	5	4	2	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	81	Sedang	
2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	2	73	Sedang	
3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	74	Sedang	
3	3	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	66	Rendah	
2	3	5	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	74	Sedang	
4	4	5	3	4	2	5	2	2	4	3	2	2	4	4	4	2	2	3	2	3	3	2	71	Sedang	
5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	93	Sedang		
4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	82	Sedang	
2	3	4	5	5	5	5	3	4	1	5	3	3	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	91	Sedang	
5	3	2	1	1	1	1	2	5	5	5	3	2	1	2	4	4	2	4	4	5	5	2	69	Sedang	
3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	83	Sedang	
3	5	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	4	4	3	3	3	2	5	5	2	5	3	72	Sedang	
4	4	5	4	5	5	4	2	4	2	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	2	5	2	90	Sedang	
2	2	5	5	4	4	4	1	4	1	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	3	84	Sedang	
5	4	3	2	4	2	4	1	2	4	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	74	Sedang	
4	5	5	2	5	3	5	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	2	83	Sedang	
2	4	5	2	5	1	5	2	4	5	4	5	4	2	2	4	5	4	4	1	5	3	2	80	Sedang	
5	5	5	4	4	4	4	2	1	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	96	Tinggi	
5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	95	Tinggi	
5	5	5	4	2	4	4	1	3	5	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	85	Sedang	
4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	5	3	2	2	2	2	4	4	2	66	Rendah	
3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	67	Sedang	
4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	92	Sedang	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	105	Tinggi	
4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	82	Sedang	
4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	86	Sedang	
4	4	5	2	1	4	2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	2	72	Sedang	
4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	78	Sedang	
2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	1	2	3	3	1	4	1	1	5	5	1	67	Sedang	
2	2	5	5	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	68	Sedang	
2	4	4	4	1	3	2	2	2	5	4	4	2	4	2	3	4	4	5	5	5	5	4	80	Sedang	
4	4	4	4	4	2	1	1	3	2	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	84	Sedang	
5	4	5	5	4	4	3	4	5	2	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	89	Sedang	
3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	3	3	2	83	Sedang	
4	3	5	4	3	3	5	2	3	1	3	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	81	Sedang	
1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	1	1	1	36	Rendah	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	5	70	Sedang	
5	4	4	1	5	2	4	2	1	5	1	1	2	4	4	4	1	1	1	3	5	5	1	66	Rendah	

Lampiran 11. Hasil Turnitin

Skripsi_Faqih-1738765020515

by By Turnitin

Submission date: 05-Feb-2025 09:19PM (UTC+0700)
Submission ID: 2580336180
File name: Skripsi_Faqih-1738765020515.docx (106.81K)
Word count: 7090
Character count: 46131

Skripsi_Faqih-1738765020515

ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unimudasorong.ac.id Internet Source	2%
2	docplayer.info Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
5	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
6	konsultasiskripsi.com Internet Source	1%
7	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
8	repository.unj.ac.id Internet Source	1%
9	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%