

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK- LIFE BALANCE* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Menempuh Gelar Sarjana Pada Fakultas Ilmu Administrasi  
Bisnis Universitas Brawijaya**

**SERINA FEBTADEA RAMADHANI  
NIM. 135030207111071**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2019**

## MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”  
(QS. Al-Insyirah: 5-6)



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Judul** : Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Motivasi

**Disusun oleh** : Serina Febtadea Ramadhani

**NIM** : 135030207111071

**Fakultas** : Ilmu Administrasi

**Program Studi** : Ilmu Administrasi Bisnis

**Konsentrasi/Minat** : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 8 Juli 2019  
Komisi Pembimbing



**Dr. Kusdi Rahardjo, DEA.**

**NIP. 19570127198403 1 001**

**TANDA PENGESAHAN**

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 25 September 2019

Jam : 09.00

Skripsi atas nama: Serina Febtadea Ramadhani

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)

dan dinyatakan

LULUS

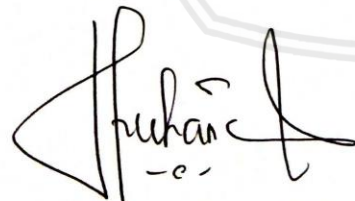
**MAJELIS PENGUJI**

Ketua



**Dr. Kusdi Rahardjo, DEA**  
**NIP. 195701271984031001**

Anggota,



**Dr. Ika Ruhana, S.Sos, M.Si**  
**NIP. 197705222006042001**

Anggota,



**M Cahyo Widyo Sulisty, SE., MBA**  
**NIP. 2013048303181001**

## PERYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) NO. 20 tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70.

Malang, 28 Juni 2018

Mahasiswa



Serina Febtadea R,

135030207111071

## RINGKASAN

Serina Febtadea Ramadhani, 2019, **Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Motivasi (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)**, Dr. Kusdi Rahardjo, DEA. .... Hal+xvi

Latar belakang dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan *work life balance* terhadap motivasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory researcch* dengan pendekatan kuantitatif.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 responden karyawan PDAM Kota Malang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner dokumentasi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan dari hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja dan *work life balance* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Dapat dibuktikan dengan dengan nilai Sig. F  $0,000 < \alpha 0,05$ . Sedangkan pada uji parsial pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap Motivasi dengan nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$ . *Work-Life Balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi dengan nilai Sig. t  $0,005 < 0,05$ . Nilai Koefisien Determinasi atau Adjusted  $R^2$  sebesar 0,568 yang dapat diartikan bahwa sebesar 56,8% lingkungan kerja dan *work life balance* mempengaruhi motivasi sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, *work life balance* dan motivasi.

## SUMMARY

Serina Febtadea Ramadhani, 2019, *The Influence of Work Environment and work life balance on motivation (study on PDAM Employee of Malang City)*, Dr. Kusdi Rahardjo, DEA. .... Hal+xvi

*This study aims to analyze and explain the significant the Influence of Work Environment and work life balance on motivation. The reserch type used is explanatory reserch with quantitative approach.*

*Samples taken number of 79 respondents who are employees of PDAM Malang City. Data collection techniques used were questionnaires and documentation. Data analysis technique involves descriptive analysis, inferential statistic and multiple linear regression analysis.*

*Based of the results of the study, it is known that Work Environment and work life balance simultaneously have a significant effect on motivation. Can be proved by Sig value.  $F 0,000 < \alpha 0,05$ . While on the partial test of Work Environment has a significant effect on motivation with Sig value.  $t 0,000 < 0,05$ . Work life balance has a significant effect on motivation with Sig value.  $t 0,005 < 0,05$ . Coefficient Determination or Adjusted  $R^2$  value of 0,568 which can be interpreted that equal to 56,8% Work Environment and Work life balance affect motivation while the remaining 43,2% in PDAM Malang City affected by other variable which is not investigated in thi, meanwhile the rest of it affected by other variable which is not investigated in this reserch.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Work Life Balance, Motivation.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Motivasi (Studi Karyawan PDAM Kota Malang). Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk membimbing, memberikan arahan dan masukan yang sangat bermanfaat kepada penulis untuk kesempurnaan skripsi ini hingga selesai.
3. Seluruh Dosen pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
4. Pihak Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang atas kesempatan yang telah diberikan untuk penulis melakukan penelitian. Terutamanya kepada Bu Nunuk, Bu Yani yang telah membantu peneliti dalam penelitian.
5. For my savior and my angel, Papa Martono dan Ibu Ein. Terimakasih atas semua do'a, dukungan, nasihat dan motivasi kepada peneliti hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. For my sister Demi Rosmandira . Terimakasih untuk semua dukungan, do'a dan motivasi kepada peneliti hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Teman-teman terbaik peneliti Nabilla Putri Lishandy, Adlina Fikriyatun Nayyiroh, Allatifah, Eva Soraya Agustina Prajasari, Yogie Armanda, Santo Julio Siregar dan Rolenta, Puspita terimakasih atas do'a semangat dan dukungan yang turut memotivasi peneliti untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman Fakultas Ilmu Administrasi yang telah memberikan semangat, dukungan dan do'a.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Demi kesempurnaan skripsi ini, peneliti terbuka terhadap saran dan kritik yang sifatnya membangun. Peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 10 Juli 2018

Peneliti



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>MOTTO .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Kontribusi Penelitian .....	6
E. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Tinjauan Empiris .....	9
B. Tinjauan Teoritis .....	14
1. Lingkungan Kerja .....	14
a. PengertianLingkungan Kerja.....	14
b. Jenis Lingkungan Kerja .....	15
2. <i>Work-Life Balance</i> .....	22
a. Pengertian <i>Work-life Balance</i> .....	22
b. Faktor Mempengaruhi <i>Work-life Balance</i> .....	25
3. Motivasi Kerja Karyawan .....	26
a. Pengertian Motivasi.....	26
b. Teori Motivasi .....	27
c. Jenis-jenis Motivasi .....	29
d. Faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	30
e. Indikator Motivasi .....	31
C. Hubungan Antar Variabel .....	33
D. Model Konsep dan Model Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian .....	37
B. Lokasi Penelitian .....	37
C. Konsep variabel dan Skala Pengukuran.....	38
D. Populasi dan sampel .....	47
E. TeknikPengumpulan Data .....	51



F. Metode Pengumpulan Data .....	52
G. Uji Instrumen .....	53
H. Teknik Analisis Data .....	56
I. Analisis Regresi Linier Berganda .....	59
a. Koefisien Determinasi .....	60
b. Uji F .....	61
c. Uji t.....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
A. Sejarah Perusahaan .....	63
B. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan .....	65
C. Logo PDAM Kota Malang .....	66
D. Struktur Organisasi .....	67
E. Gambaran Umum Responden .....	78
F. Gambaran Variabel .....	81
G. Uji Instrumen Penelitian .....	99
H. Pembahasan Hasil Penelitian .....	112
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>116</b>
A. Kesimpulan .....	116
B. Saran .....	117
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>119</b>

## DAFTAR TABEL

No	Judul	
2.1	Tabel data empiris .....	12
3.1	Tabel konsep, variabel, indikator dan item .....	43
3.2	Skala Likert .....	46
3.3	Departemen, populasi, sampel .....	47
3.4	Data jumlah karyawan .....	48
3.5	Jumlah sampel penelitian .....	50
3.6	Teknik pengumpulan data .....	51
3.7	Hasil uji validitas .....	53
3.8	Hasil uji reliabilitas .....	55
3.9	Analisis statistik deskriptif .....	56
3.10	Analisis regresi linier berganda.....	59
3.11	Koefisien determinasi .....	60
3.12	Uji F.....	61
3.13	Uji T .....	62
4.1	Data responden berdasarkan usia .....	79
4.2	Data responden berdasarkan jenis kelamin .....	79
4.3	Data responden berdasarkan masa kerja .....	80
4.4	Data responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	81
4.5	Distribusi variabel frekuensi lingkungan kerja .....	82
4.6	Distribusi variabel frekuensi <i>work life balance</i> .....	89
4.7	Distribusi variabel frekuensi motivasi kerja karyawan .....	96



## DAFTAR GAMBAR

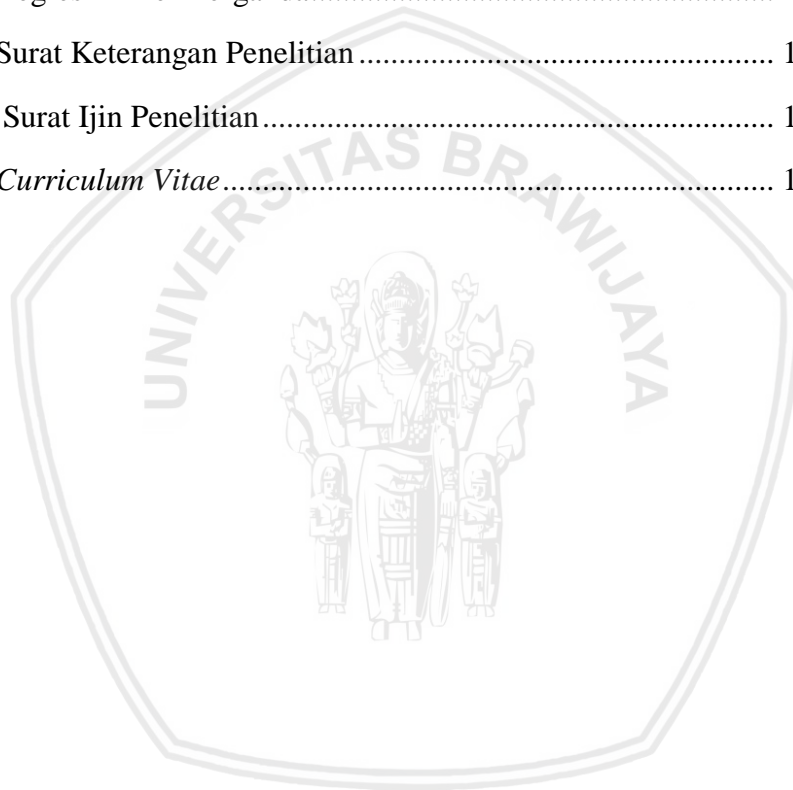
No	Judul	
2.1	Model konsep .....	35
2.2	Model hipotesis .....	35
4.1	Logo PDAM Kota Malang .....	66
4.2	Bagan struktur organisasi PDAM Kota Malang .....	68



## DAFTAR LAMPIRAN

### No. Judul

1. Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	124
2. Lampiran 2 Frekuensi Jawaban Responden.....	131
3. Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	141
4. Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik .....	147
5. Lampiran 5 Regresi Linier Berganda.....	149
6. Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian .....	151
7. Lampiran 7 Surat Ijin Penelitian.....	152
8. Lampiran 8 <i>Curriculum Vitae</i> .....	153



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki beberapa unsur penting untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dapat diraih dengan meningkatkan kualitas bagi para sumber daya manusia (*human resources*) atau tenaga kerja didalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kumpulan individu dalam suatu organisasi yang akan melaksanakan pekerjaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kerja karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya perusahaan. Penilaian karyawan dilihat melalui berbagai karakteristik dan kualitas individu yang berbeda-beda. Adanya perbedaan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya motivasi dan lingkungan kerja. Mangkunegara (2013:61) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan Prakoso (2014:15) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Menurut Nitisemito (2000:183), menyebutkan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan

dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan merasa nyaman saat menjalankan tugasnya”. Sedarmayanti (2011:21), menyebutkan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua diantaranya lingkungan kerja fisik (penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, tata warna yang cerah, dekorasi ruangan yang rapi, juga nyaman), serta lingkungan kerja non fisik (hubungan sesama rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan atasan, dan hubungan atasan dengan bawahan).

motivasi kerja dipengaruhi oleh kehidupan pribadi karyawan. Oleh karena itu perlu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi yang disebut *work life balance*. *Work Life Balance* menurut menurut Greenhaus (2003) adalah sejauh mana individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa individu mampu untuk menyeimbangkan didalam pekerjaan dan perannya diluar pekerjaannya secara seimbang, fenomena *Work Life Balance* yang sering terjadi adalah ketika seorang individu tidak bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan hal tersebut dapat menimbulkan gangguan medis, psikologis, dan konsekuensi perilaku. Salah satu gangguan psikologis yang diterima karena terlalu sibuk akan pekerjaannya adalah stres kerja, dan hal tersebut sangat berbahaya bagi kehidupan pekerja, karena dengan stres kerja, seseorang mudah terpengaruh atas pekerjaannya.

Kesadaran akan adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat memicu keberhasilan di dalam pencapaian organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan data sekunder yang didapatkan oleh peneliti, PDAM Kota Malang untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik dari beberapa indikator seperti pencahayaan, pertukaran udara dan keamanan sudah baik. Hal itu terlihat dari pewarnaan ruangan cerah, jendela yang terbuka sehingga pertukaran udara berjalan dengan baik dan terdapat CCTV di setiap sudut ruangan. Namun masih terdapat indikator lingkungan kerja non fisik yang perlu diperbaiki seperti letak meja dan kursi kerja tidak beraturan perlu diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Adapun keseimbangan kehidupan baik keseimbangan kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang beralamat jalan Terusan Danau Sentani No. 100 merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak memberikan pelayanan dalam penyediaan air bersih kepada masyarakat. Melalui PDAM ini pemerintah berharap mampu memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat dalam suatu daerah. PDAM memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air minum dan pengelolaan sarana air kotor untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Mencakup aspek sosial, kesehatan, dan pelayanan umum.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Malang merupakan percontohan di Indonesia dengan tantangan di depan meningkatkan cakupan



repository.ub.ac.id

pelayanan, yaitu memanfaatkan peluang relatif tingginya pendapatan pada masyarakat dan tingginya minat berlangganan dari masyarakat yang belum menjadi pelanggan, mengembangkan wilayah yang belum terlayani, optimalisasi dan melakukan perbaikan penyediaan kebutuhan air bersih setiap harinya khususnya kapasitas jaringan pipa transmisi/distribusi, meningkatkan kualitas SDM bekerja secara profesional agar termotivasi secara stabil berkerja di perusahaan, mendorong pemerintah daerah untuk menerbitkan peraturan daerah(Perda) yang mendukung bisnis PDAM sehingga perlu diteliti dengan harapan sebagai pedoman meningkatkan PDAM khususnya seluruh Indonesia.

Berdasarkan sejarah PDAM Kota Malang mengenai *businessplan* tahun 2015-2019 point 4 (empat) program pendukung kinerja aspek sumber daya manusia diketahui bahwa belum ada program untuk menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi karyawan PDAM. Program pendukung kinerja aspek sumber daya manusia pada *businessplan* tersebut lebih memfokuskan pada kehidupan kerja karyawan di dalam perusahaan. Permasalahan yang ada di perusahaan, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu dan tidak disiplin dalam menggunakan waktu bekerja melakukan aktivitas misalnya, bermain instagram dan menonton youtube pada waktu bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik mengangkat masalah tersebut sebagai bahan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap**

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

**Motivasi Kerja Karyawan** (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang).”

### **B. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latarbelakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang diajukan pada pokok permasalahan kali ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?
2. Apakah *Work life Balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan *Work life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang?

### **C. Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.
2. Mengetahui pengaruh *Work life Balance* secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *Work life Balance* secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

### **D. Kontribusi Penelitian**

Pada kontribusi penelitian telah dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu:

1. Kontribusi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi acuan, referensi, dan tambahan informasi bagi kalangan akademis khususnya ilmu administrasi bisnis pada konsentrasi bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Secara praktis

a. Bagi perusahaan

- 1) Bahan masukan bagi manajemen PDAM Kota Malang sebagai objek penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan demi terjaganya stabilitas kantor instansi dan karyawan.
- 2) Penelitian ini sebagai bahan masukan bagi seluruh karyawan PDAM Kota Malang untuk menciptakan *work-life balance* yang seimbang dan harmonis tanpa adanya konflik antara hubungan pribadi dengan pekerjaan.

b. Bagi Peneliti

- 1) Dapat membandingkan, memperoleh wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia yang di dapatkan selama perkuliahan, khususnya mengenai pengaruh Lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap motivasi kerja karyawan.
- 2) Menambah wawasan untuk berpikir secara sistematis dalam menyelesaikan persoalan khususnya dalam penelitian sumber daya

manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap motivasi kerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan dalam menambah pengetahuan dan informasi bagi organisasi dan masyarakat luas sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah mengenai bidang manajemen sumberdaya manusia, terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja, *worklife Balance* dan motivasi kerja karyawan.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk mengetahui gambaran dan rincian dari penelitian agar mudah dimengerti maka berikut ini disajikan sistematika penulisan untuk mempermudah penulis dalam menyusun penelitian yang terdiri dari tiga bab sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang hal-hal yang mendasari penelitian penulis. Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

#### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, tinjauan teoritis mengenai pengertian lingkungan kerja, *work life balance* dan motivasi kerja karyawan.

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari tahapan-tahapan dari metode penelitian, pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis sumber data, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu diperlukan untuk menambahkan sebuah referensi dan wawasan mengenai tema yang diangkat dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Krymis (2011)

Krymis melakukan penelitian yang berjudul “*Women And Work-Life Balance: A phenomenological Qualitative Analysis Of Identity, Relational Style, Adaptive Style, And Drive And Motivation, And The Role Of Faith From The Narrative Life-Story Framework of female doctoral students andd female professionals from the greater Los Angeles area and Orange Country, greater.*”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meninjau literatur mengenai pluralitas peran wanita, termasuk masalah keseimbangan kehidupan kerja. tujuan penelitian ini juga untuk berbagi wawasan mengenai peran iman dalam identitas wanita, gaya relasional, dorongan dan motivasi, dan gaya adaptif. Studi fenomenologi ini menggunakan kerangka kerja kehidupan-naratif untuk mendapatkan pemahaman tentang kehidupan sebelas wanita saat mereka mencari keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan. Empat tema dipilih berdasarkan studi sebelumnya oleh Giele, dan termasuk identitas, gaya relasional, dorongan dan motivasi, dan gaya adaptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *work-life*

*balance* dengan motivasi dalam bekerja. Faktor yang paling penting untuk rasa keseimbangan kerja batin seseorang berkaitan dengan motivasi adalah kemampuan seseorang untuk membuat kemajuan dengan pekerjaan mereka. Hasil dalam penelitian ini juga menegaskan bahwa memegang banyak peran memberikan manfaat positif untuk pekerjaan dan keluarga. Menjadi ibu membantu dalam pekerjaan mereka dan menjadi wanita karir membantu dalam mengelola kehidupan pribadi.

## 2. Prakoso (2014)

Prakoso melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Maslichah (2017)

Maslichah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *work-life balance* dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi pada karyawan rumah sakit Lavalatte Malang”. Jenis penelitian menggunakan pendekatan *explanatory reserch* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 63 analisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial meliputi uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction yang dapat dilihat dari nilai signifikansi  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai adjusted R square sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 80,5% terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya 19,5% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara parsial variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,307. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,416, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasaan kerja sebesar 1,346.



Tabel 2.1 Tabel Tinjauan Empiris

No.	Peneliti / Tahun / Judul.	Variabel Penelitian.	Metodologi Penelitian.	Hasil Penelitian.
1	Krymis (2011):	Variabel <i>Work-Life Balance</i> , Identitas, Gaya Relasional, Gaya Adaptif, Dorongan dan Motivasi, Peran Iman.	Deskriptif Penelitian Kualitatif	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara <i>Work-Life Balance</i> dengan motivasi. Hubungannya yaitu menjadi ibu membantu dalam pekerjaan mereka, menjadi wanita karir membantu dalam mengelola kehidupan pribadi.
2	Prakoso (2014): “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.”	Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan variabel Kerja Karyawan ( $Y$ ).	Analisis jalur deskriptif.	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

	(Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)".			
3	Maslichah (2017): "Pengaruh work-life balance dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan Rumah Sakit Lavalatte Malang)".	Variabel <i>Work-Life Balance</i> ( $X_1$ ), Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $X_3$ )	Kuantitatif, analisis regresi linier berganda	<i>Work-Life Balance</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.307, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.416, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 1.346.

Sumber : Olahan peneliti, 2019

## **B. Tinjauan Teoritis**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2013:43), menyatakan perhatian lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja dapat membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan apabila lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja karyawan.

Mangkunegara (2006:17), mengatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah uraian jabatan, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, peluang berkarir, dan fasilitas kerja yang memadai.” Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan tercipta kegiatan secara sehat, aman dan nyaman dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2010) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi.

## b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21), lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang diuraikan sebagai berikut:

### a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang berbentuk fisik terdapat di lingkungan sekitar atau tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Menurut Nitisemito (2002) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih fokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

### b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang segala sesuatunya berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan,

bawahan, maupun sesama rekan kerja. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka karyawan merasa lebih nyaman dan semangat kerja akan meningkat.

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2000:184), mengatakan “Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, kebersihan, udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan”. Lingkungan kerja fisik antara lain:

1) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu ketidaknyamanan dalam bekerja. Para karyawan tentu menginginkan kenyamanan dan ketenangan sehingga sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan produktivitas kerja.

2) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan. Peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitas guna tujuan individu yang pasti dan lebih termotivasi bekerja lebih baik di perusahaan.

### 3) Penerangan dan Pencahayaan

Penerangan bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari (cahaya alam). Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, karena pekerjaan menuntut memerlukan ketelitian. Usaha penghematan biaya dalam penerangan menggunakan sinar matahari. Ruangan memerlukan penerangan karena manfaat bagi karyawan mendapat keselamatan dan kelancaran saat bekerja.

### 4) Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan dengan cara penggunaan kipas angin atau AC. Dengan mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan luar tubuh tidak lebih rendah dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kontribusi dingin, dari keadaan normal tubuh. Agar sirkulasi udara baik, dapat dilakukan beberapa cara berikut:

#### a. Ventilasi yang cukup

Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara

di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor. Hal ini membantu memelihara kesehatan pekerja.

b. Pemasangan kipas angin atau AC

Sirkulasi udara dapat membantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Di samping itu ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan akan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Pemasangan Humidifier

Melalui alat pengatur kelembaban suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembaban udara di ruang kerja perlu di utamakan untuk para karyawan bekerja dengan lebih tenang.

5) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lainnya adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan

tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

6) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaklah dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

7) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini berinteraksi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan



c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain sebagainya.

#### 8) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “Air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat di gunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 9) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat di pisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain sebagainya, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 10) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lain sebagainya untuk bekerja.

### 11) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengar di tempat kerja, tidak sesuainya musik yang didengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

### 12) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### 13) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Setiap organisasi selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang dan pekerjaan tidak akan terganggu.

#### d. Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009:269), lingkungan kerja non fisik dalam diri karyawan terdiri dari 3 faktor, antara lain sebagai berikut:

##### 1) Perasaan Aman

Perasaan aman merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman terdiri dari: Rasa aman

dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya, rasa aman dari pemutusan hubungan kerja, rasa aman dari bentuk intimidasi.

## 2) Loyalitas

Merupakan sikap dari karyawan untuk setia kepada perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas vertikal adalah loyalitas antara bawahan dengan atasan, loyalitas horizontal adalah loyalitas bawahan dengan sesama rekan kerja. Loyalitas dapat dilakukan dengan cara : kesediaan pemimpin membantu kesulitan bawahan, karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan, dan kerjasama yang harmonis antar karyawan.

## 3) Kepuasan

Kepuasan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik, hasil kerja semakin meningkat.

## **2. WLB**

### a. Pengertian *WLB*

pengertian *WLB* menurut menurut Greenhaus (2003) adalah sejauh mana seorang individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang individu mampu untuk menyeimbangkan didalam pekerjaan dan perannya diluar pekerjaanya secara

seimbang. Tiga komponen *WLB*, yaitu keseimbangan waktu, merefleksikan jumlah yang sama atau adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga; keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga; dan keseimbangan kepuasan yakni tingkat kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga. Pendapat yang sama dikemukakan oleh McDonald dan Bradley (2005). Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi *WLB* seseorang menurut Schabracq (2003) menyatakan bahwa faktor tersebut yaitu karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, dan sikap. Dari berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa *WLB* merupakan kehidupan yang menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang bertujuan untuk mengurangi masalah dikantor maupun pribadi.

a. Antecedent *Work- Life Balance*

1. *Hours of work* dan *Work Schedule* (Waktu Kerja dan Jadwal Kerja)

Valcour (2007) berpendapat semakin banyak jumlah jam kerja yang digunakan karyawan maka kompleksitas dan kontrol terhadap pekerjaan menjadi semakin tinggi. Hal ini berdampak pada munculnya ketidakpuasan dalam pencapaian *wlb*. Jam kerja ideal adalah waktu yang diselesaikan dalam pekerjaan tidak melebihi waktu yang sudah ditetapkan. Ada bukti yang kuat bahwa jam kerja yang masih dibawah standart memiliki pengaruh negatif terhadap *wlb*, pada tahun 1955 ketenagakerjaan Malaysia melakukan tindakan dan menyatakan bahwa seorang karyawan berdasarkan kontrak tidak diwajibkan untuk bekerja lebih dari 5 jam berturut-turut tanpa waktu jeda kurang dari 30 menit atau bekerja lebih dari 8 jam dalam satu hari, berdasarkan William (2008) bekerja

lebih dari 46 jam per minggu menyebabkan kemungkinan lebih rendah untuk merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan rumah untuk kedua gender.

3. Menurut Dundas (dalam Noor, 2011), work-life balance atau keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, bagaimana seseorang dapat mengelola secara efektif antara pekerjaan yang dibayar dengan semua kegiatan lain yang penting bagi orang lain seperti keluarga, kegiatan masyarakat, kerja sukarela, pengembangan pribadi, serta waktu luang dan rekreasi. Hudson (2005:3), berpendapat “Tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang”. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Menurut Djajendra dalam Kompasiana (2013), mengatakan tempat kerja, bila semua karyawan mampu menciptakan keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan, maka mereka akan menghabiskan jam kerjanya dengan produktif. Setiap karyawan memiliki kesadaran untuk berkontribusi dan memberikan pelayanan unggul. Mereka juga terhindar dari budaya mengeluh, yang menjadi racun merusak etos kerja. Kecerdasan untuk menciptakan keseimbangan dalam kehidupan kerja akan menciptakan kualitas kerja yang unggul, serta membuat lingkungan kerja sehari-hari lebih menyenangkan dalam disiplin dan gairah kerja yang terarah menuju prestasi

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* merupakan keseimbangan yang

terjadi dalam kehidupan seseorang baik pekerjaan maupun di luar pekerjaan dimana, mereka tidak melupakan tugas dan kewajiban pekerjaannya tanpa harus mengabaikan kehidupan pribadinya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Schabracq, Winnubst dan Coope (dalam Novelia, 2013) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, antara lain:

a) Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer dan Knight (dalam Novelia, 2013) terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*.

b) Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c) Karakteristik Pekerjaan

Pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Jumlah jam kerja akan mempengaruhi kepuasan individu akan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

d) Sikap (*attitude*)

Sikap masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. Adanya pendapat bahwa sentralitas

terhadap suatu domain tertentu dalam kehidupan individu, akan meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut. Hal ini membuat individu sulit untuk menyediakan waktu untuk domain lain (Greenhaus, Collins, dan Shaw, 2002).

Walaupun persepsi dan penilaian tentang *work-life balance* antar satu individu dengan individu yang lain bervariasi tetapi pada intinya apabila individu mencapai kepuasan dan keseimbangan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan tidak memiliki *work-life balance* (Colakoglu, 2005). Dapat disimpulkan jika kepuasan dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dialami ketika individu mencapai tingkat yang diinginkan dari apa yang individu pikirkan mengenai *work-life balance*.

Berdasarkan uraian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* maka dapat disimpulkan bahwa manusia sebagai makhluk sosial dalam menjalankan perannya harus memiliki keseimbangan yaitu keseimbangan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaannya. Adanya keseimbangan dalam bekerja yang baik akan termotivasi untuk bertanggungjawab dan tercapai kepuasan saat kerja tanpa terbebani kehidupan pribadinya.

### **3. Motivasi Kerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Bernard Berelson dan Gray A. Steiner (dalam Hasibuan, 2014:95) mendefinisikan bahwa motivasi adalah pendorong dari dalam untuk beraktivitas

atau bergerak secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir. Wayne F. Cascio (dalam Hasibuan, 2014) mengatakan motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Misal: rasa lapar, haus dan bermasyarakat). Stephen P. Robbins (dalam Hasibuan, 2014:96) mengatakan motivasi adalah suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli diatas bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

#### b. Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori terkait motivasi. Nawawi (dalam Darsono, 2016:136) menjelaskan beberapa teori motivasi, antara lain:

- 1) Teori kebutuhan dari Maslow: Fisik (makan-minum, pakaian, perumahan, kesehatan), keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.
- 2) Teori dua factor dari Herzberg (atau teori motivasi higiene): Faktor kepuasan dan faktor ketidakpuasan atau faktor pemeliharaan dan motivasi.
- 3) Teori kebutuhan dari McClelland: Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan kelompok.



- 4) Teori penguatan: Perilaku merupakan fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya.
- 5) Teori harapan: perilaku tergantung pada hasil yang diharapkan.
- 6) Teori tujuan: perilaku tergantung tujuan yang ingin dicapai; jika tujuan itu sulit dicapai maka akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Ahli lain yaitu Tobing & Napitupulu (2011:45), juga mengemukakan beberapa teori motivasi, di antaranya:

- 1) Teori motivasi klasik (Frederick W. Taylor)

Konsep dasar motivasi adalah seorang pemimpin memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah bekerja dengan baik yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Jika imbalan bertambah besar, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Pada teori ini, pemberian imbalan yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

- 2) Teori motivasi kebutuhan (Abraham H. Maslow)

Teori Abraham Maslow yang terkenal adalah Hierarki Kebutuhan, di mana Maslow menggunakan piramida untuk menggambarkan teorinya tersebut.

3) Teori X dan teori Y (Douglas McGregor)

Teori X didasari pandangan tradisional, yang menyatakan bahwa manusia itu malas, sedangkan teori Y didasari oleh sifat manusia suka bekerja, bahkan dengan bekerja manusia memiliki kepuasan

4) Pandangan hubungan antar manusia (Elton Mayo)

Manusia itu tidak hidup sendiri-sendiri, melainkan hidup bermasyarakat (bersosialisasi). Pandangan ini menganjurkan agar dalam memotivasi bawahan hendaknya diarahkan kepada kebutuhan sosial mereka.

c. Jenis- jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:222), terdapat 2 jenis motivasi yaitu:

- a) Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi Negatif (insentif Negatif), manajer memotivasi bawahanya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaanya kurang baik (prestasi rendah) dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka waktu panjang, sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek saja. manajer juga harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

#### d. Faktor –faktor yang mempengaruhi Motivasi

Ada banyak faktor yang mampu memotivasi para karyawan. Beberapa di antara faktor tersebut merupakan bagian dari situasi industrial yang ada yang pada tingkat tertentu dapat dikendalikan oleh perusahaan. Faktor-faktor lain terletak pada karyawan yang bersangkutan; pada lingkungan rumah tangganya, atau pada lingkungan masyarakat di mana ia merupakan bagian dan yang berada di luar jangkauan perusahaan Winardi, (2012:345-346). Agar upaya organisasi untuk memotivasi karyawan berhasil, maka pihak manajemen harus menciptakan kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan di dalam individu, atau mereka harus menyediakan alat-alat untuk memuaskan kebutuhan yang sudah ada pada individu yang bersangkutan.

Davis dalam Mangkunegara, (2013: 67) merumuskan bahwa  $Motivation = attitude + situation$ . Rumus tersebut menunjukkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Indikator Motivasi Menurut Hamzah, (2009:73) indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

- 1) Motivasi internal, terdiri dari:
  - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
  - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
  - d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
  - e) Memiliki rasa senang dalam bekerja
  - f) Selalu berusaha mengungguli orang lain

- g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
- 2) Motivasi eksternal, terdiri dari:
- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
  - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
  - c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
  - d) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Hamzah, Siagian (2008:138) menyebutkan indikator motivasi sebagai berikut:

1) Daya pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada karyawan atau dalam bentuk bonus (uang).

2) Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3) Kerelaan

Keiklasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.

4) Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat dirasa dengan baik sesuai job description yang dimiliki karyawan tersebut.

5) Membentuk Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6) Tanggung jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas- tugas yang sudah diberikan setiap individu atau organisasi yang ada di perusahaan.

8) Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah direncanakan sebelumnya.

## C. Hubungan Antar Variabel

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Beberapa studi empiris telah membuktikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Yaitu penelitian dari (Prakoso, 2014; Krymis (2011); Maslichah (2017)). Hal ini dikemukakan oleh Sunyoto (2013:43), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik menciptakan motivasi untuk bekerja sehingga mempengaruhi semangat karyawan untuk bekerja baik lingkungan luar perusahaan maupun dalam perusahaan. Swastha & Sukotjo (2004:26-27) mengatakan bahwa lingkungan perusahaan yang keseluruhan melalui faktor-faktor eksternal yang dipengaruhi organisasi dan kegiatan. Sedarmayanti (2011:21), mengungkapkan lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis yang meliputi:

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang berada di sekitar tempat kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan baik dalam perusahaan maupun luar perusahaan.
- b. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang berkaitan dengan hubungan kerja (hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, dan hubungan dengan sesama rekan kerja).

### 1. Pengaruh *Work-life balance* terhadap motivasi kerja karyawan

Penelitian dari Maslichah yang berjudul pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja. Weckstein, (2008:10) mengemukakan, bahwa *Work-Life Balance* merupakan konsep keseimbangan dengan melibatkan ambisi/karir, waktu luang,

keluarga dan pengembangan spiritual. Berdasarkan studi empiris yang telah dipaparkan maka dapat dikatakan *Work-Life Balance* berpengaruh pada kepuasan kerja sehingga motivasi juga ikut dikembangkan yaitu dengan cara tidak melupakan tugas pekerjaan dan kewajiban serta tidak mengabaikan kehidupan pribadinya.

## **2. Pengaruh lingkungan kerja, *Work-life balance* dan motivasi kerja karyawan.**

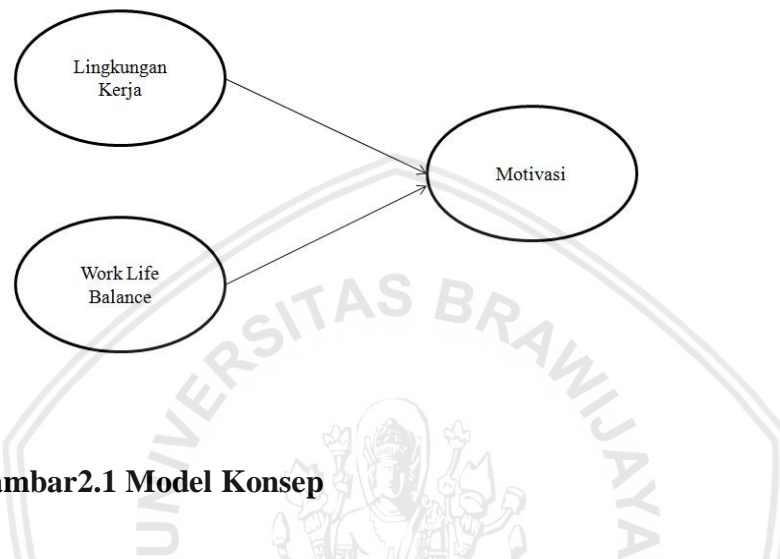
Lingkungan kerja dengan motivasi kerja mengembangkan sikap positif terhadap peningkatan kemampuan kerja. Mangkunegara, (2006:17) lingkungan kerja merupakan target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, peluang berkarir, hubungan kerja yang harmonis, dan fasilitas kerja yang memadai sehingga motivasi dan kinerja karyawan terpenuhi. *Work-Life Balance* dengan motivasi kerja berhubungan negatif karena perlu adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi, keluarga, pekerjaan dan perilaku. (Colakoglu, 2005) Individu perlu mengimbangkan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis (hubungan keluarga dengan kehidupan pekerjaan).

Hubungan ini jangan disamakan, hal ini berdampak terjadinya konflik di perusahaan sehingga adanya penurunan semangat kerja dan stress yang tidak kunjung selesai.

### **c. Model Konsep**

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah disampaikan sebelumnya, maka dibuatlah model konsep. Model konsep adalah alur pemikiran dalam suatu metode penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam melaksanakan

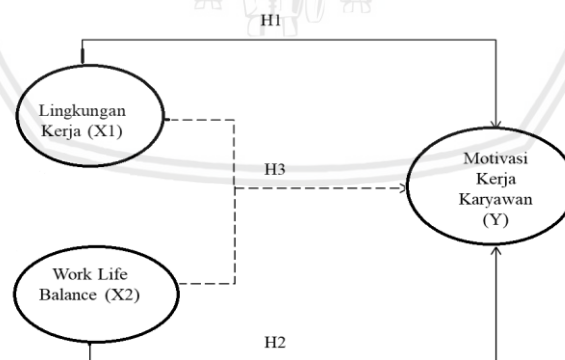
analisis yang sesuai dengan rumusan masalah, dan tujuan agar penelitian dapat terarah secara sistematis. Adapun model konsep yang digunakan dalam penelitian ini pada gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Model Konsep**

#### D. Model Hipotesis

Berikut model hipotesis dalam penelitian ini:



**Gambar 2.2 Model Hipotesis**



Keterangan :

— → : Pengaruh secara parsial

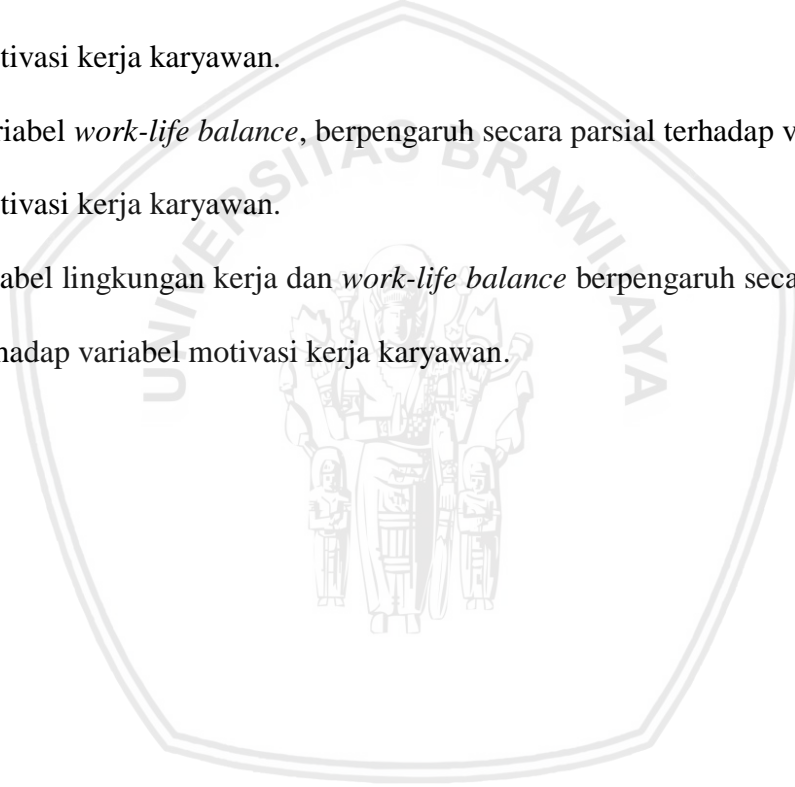
- - → : pengaruh secara simultan

Berdasarkan model hipotesis pada gambar 2.2, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Variabel lingkungan kerja, berpengaruh secara parsial terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Variabel *work-life balance*, berpengaruh secara parsial terhadap variabel motivasi kerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Variabel lingkungan kerja dan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini berjenis *explanatory reserch* atau penelitian penjelasan. Pemilihan jenis penelitian *explanatory reserch* dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan sebab akibat antar variabel. Sesuai teori yang dikemukakan Zulganef (2013:9), *explanatory reserch* diartikan sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal atau sebab akibat antara fenomena variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Apa yang akan dijelaskan pada penelitian ini adalah hubungan antara pengaruh lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap motivasi kerja karyawan.

Pendekatan yang digunakan didalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Sugiyono (2016:8), bahwa metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Proses penelitian dimulai dari teori yang diturunkan menjadi sebuah hipotesis, yang kemudian dilakukan generalisasi berdasarkan hasil sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai penemuan dari penelitian.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Upaya dalam menetapkan lokasi penelitian merupakan kegiatan yang penting agar penelitian yang dilakukan dapat memperoleh hasil yang optimal. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma

Kota Malang Jawa Timur yang beralamat di jalan Terusan Danau Sentani No.100. No. Telepon 0341-715103 No. Fax 0341-715107. Lokasi tersebut dipilih berdasarkan hasil temuan permasalahan yang ada di PDAM Kota Malang seperti, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu dan tidak disiplin dalam menggunakan waktu bekerja melakukan aktivitas misalnya, bermain instagram dan menonton youtube pada waktu bekerja.

### **C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran**

#### **1. Konsep**

Konsep merupakan suatu gambaran terhadap permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, terdapat tiga konsep, yaitu:

##### **a. Lingkungan Kerja**

Sunyoto (2013:43), mengatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Perhatian lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

##### **b. *Work-life Balance***

Weckstein (2008:10), mengatakan keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) merupakan cara bekerja dengan tidak mengabaikan semua aspek kehidupan yaitu kerja, pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial sehingga menghasilkan kemampuan untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan, keluarga, kehidupan pribadi, dan kehidupan sosial untuk dapat memberikan kontribusi yang terbaik.

### c. Motivasi Kerja Karyawan

Bernard Berelson & Gray A. Steiner (Hasibuan 2014:95) mengatakan motivasi adalah dorongan atau penggerak seseorang terkait pekerjaan/aktivitas yang secara langsung mengarah pada sasaran akhir.

## 2. Variabel

“Variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2016:38). Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel bebas (*independent*), variabel mediasi (*intervening*), dan variabel terikat (*dependent*).

### a. Variabel Bebas (*Independen*)

Mustafa (2013:23) menyatakan bahwa variabel bebas adalah suatu variabel yang variasi nilainya akan mempengaruhi nilai variabel yang lain. Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan *work-life balance*.

### b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Menurut Sugiyono (2016:39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan.

## 3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur (Zulganef, 2013:84). Tujuan pendefinisian variabel secara operasional adalah

untuk memberikan gambaran bagaimana suatu variabel akan diukur, jadi variabel harus mempunyai pengertian yang sangat spesifik dan terukur (Mustafa, 2013:40). Penelitian ini operasionalisasi dimulai dari variabel lalu diturunkan menjadi dimensi. Dimensi kemudian ditentukan menjadi item. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:29), antara lain:

1) Lingkungan Kerja Fisik

a) Penerangan

Item dari indikator diatas adalah:

1. Penerangan yang merata
2. Distribusi cahaya yang cukup

b) Sirkulasi Udara di tempat Kerja

Item dari indikator diatas adalah:

1. Berfungsinya ventilasi udara di ruang kerja
2. Adanya rasa sejuk di tempat kerja

c) Kebisingan di Tempat Kerja

Item dari indikator diatas adalah:

1. Dalam ruangan kerja, suara peralatan kerja tidak menimbulkan kebisingan

2. Suara dari peralatan di ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja

d) Tata Warna di Tempat Kerja

Item dari indikator diatas adalah:

1. Kondisi ruang kerja yang memiliki warna cerah
2. Pewarnaan dinding ruangan yang terang

e) Dekorasi di Tempat Kerja

Item dari indikator diatas adalah:

1. Tata letak perlengkapan kerja yang teratur
2. Kemudahan mencari perlengkapan di ruang kerja

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Ruang tempat saya bekerja, penerangan sudah cukup merata.
- b. Ruang tempat saya bekerja, distribusi cahaya sudah cukup.
- c. Ruang tempat saya bekerja, ventilasi udara berfungsi dengan baik.
- d. Ruang tempat saya bekerja, sudah terasa sejuk.
- e. Ruang tempat saya bekerja, suara peralatan kerja tidak menimbulkan kebisingan.
- f. Ruang tempat saya bekerja, suara peralatan dari ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja saya.
- g. Ruang tempat saya bekerja, memiliki warna cerah.
- h. Ruang tempat saya bekerja, dinding warna terang.
- i. Ruang tempat saya bekerja, letak ruangan sudah teratur.
- j. Ruang tempat saya bekerja, mencari perlengkapan kerja tidak mengalami kesulitan.

b. *Work-Life Balance*

*Work-life balance* merupakan bagaimana seorang pekerja dapat melakukan peran dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan secara seimbang tanpa harus mengorbankan salah satu peran dalam hidupnya. Menurut Djajendra dalam Kompasiana (2013), mengatakan tempat kerja, bila semua karyawan mampu menciptakan keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan, maka mereka akan menghabiskan jam kerjanya dengan produktif. Setiap karyawan memiliki kesadaran untuk berkontribusi dan memberikan pelayanan unggul. Mereka juga terhindar dari budaya mengeluh, yang menjadi racun merusak etos kerja. Kecerdasan untuk menciptakan keseimbangan dalam kehidupan kerja akan menciptakan kualitas kerja yang unggul, serta membuat lingkungan kerja sehari-hari lebih menyenangkan dalam disiplin dan gairah kerja yang terarah menuju prestasi

Tabel 3.1

## Konsep, Variabel, Indikator dan Item dalam Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN
Lingkungan Kerja Sedarmayanti, (2009: 29)	Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pencahayaan tempat kerja.</li> <li>b. Pemerataan cahaya.</li> <li>c. Ventilasi ruang kerja.</li> <li>d. Suhu ruang kerja.</li> <li>e. Kebisingan ruang kerja.</li> <li>f. Ketenangan ruang kerja.</li> <li>g. Nuansa warna ruang kerja.</li> <li>h. Dinding warna ruang kerja.</li> <li>i. Keteraturan ruang kerja.</li> <li>j. Peralatan kerja lengkap.</li> </ul>
	Lingkungan Kerja Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Keamanan tempat kerja.</li> <li>b. Kenyamanan tempat kerja.</li> <li>c. Hubungan baik karyawan dengan atasan.</li> <li>d. Hubungan baik karyawan dengan rekan kerja.</li> <li>e. Kepuasan hasil kerja.</li> <li>f. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.</li> </ul>



Lanjutan Tabel 3.1

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN
<i>Work-Life Balance</i> Novelia dkk (2013:03)	Keseimbangan	a. Kelelahan bekerja.
	Hidup Kerja Karyawan	b. Aturan pekerjaan. c. Tuntutan pekerjaan. d. Ketenangan pekerjaan. e. Aktivitas pekerjaan. f. Ketepatan waktu bekerja. g. Ketuntasan bekerja. h. Semangat bekerja. i. Keraguan bekerja.
	Keseimbangan hidup pribadi karyawan	a. Efisiensi bekerja. b. Tindakan bekerja. c. Suasana bekerja. d. Kesibukan bekerja. e. Netral bekerja . f. Rileks bekerja

Lanjutan Tabel 3.1

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM PERNYATAAN
Motivasi Kerja Karyawan Sumber teori: Gondokusumo (2015: 186-196)	Upaya	a. Menyelesaikan tugas dengan baik. b. Bekerja dengan maksimal. c. Memiliki peluang karir di perusahaan
	Kegigihan	a. Pantang menyerah dan tidak mudah putus asa. b. Inisiatif memecahkan masalah. c. Memiliki daya ingat yang tinggi dalam suatu pekerjaan d. Memiliki konsistensi yang tinggi
	Arah	a. Tepat waktu bekerja. b. Mampu bekerja lebih cepat dibandingkan dengan karyawan lain. c. Konsisten bekerja.

Sumber : Data diolah dari berbagai sumber, 2019.

#### 4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*.

“Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2016:93). Jawaban

setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Instrumen penelitian dengan skala *likert* dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk *checklist*. Responden memberi tanda centang pada pilihan jawaban yang disediakan. Pilihan jawaban yang dapat dipilih responden beserta skor yang diberikan pada setiap jawaban dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2.

**Tabel 3.2**

**Skala Likert**

No	Skala Sikap	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

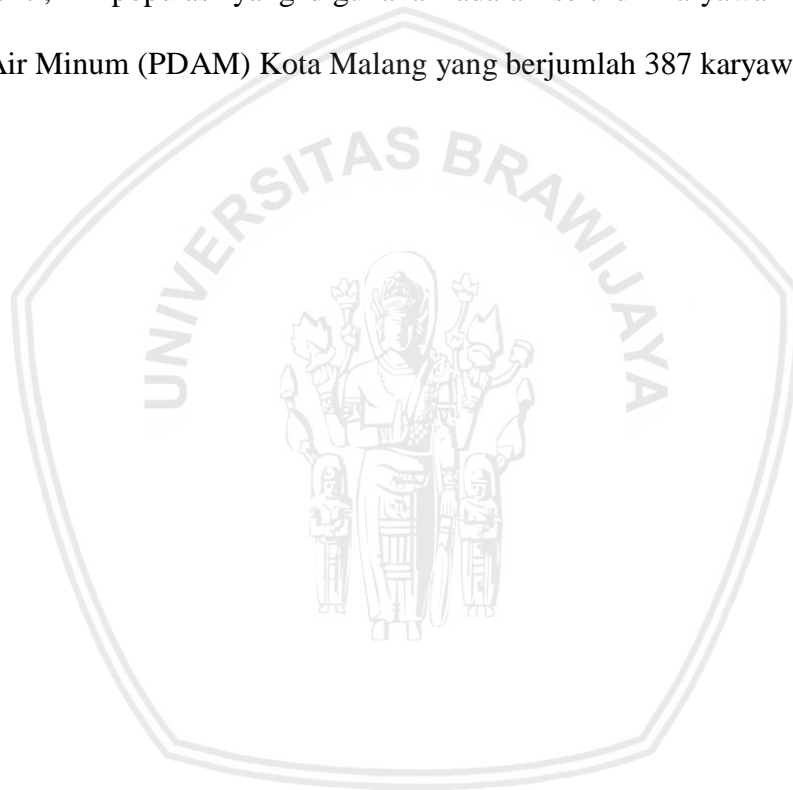
Sumber : Sugiyono (2016:93)

Prosedur pengambilan sampel menggunakan undian dengan cara mengetik nomer absensi karyawan pada setiap divisi di laptop, lalu mencetak nomer tersebut, menggunting nomer – nomer absensi dan memasukkannya ke dalam gelas. Tutup bagian atas gelas dengan plastik dan karet gelang serta beri lubang sesuai dengan kertas nomor absensi. Pengocokan dilakukan selama sepuluh detik kemudian mengeluarkan kertas sebanyak sampel yang sudah ditentukan pada masing-masing divisi. Setiap nomor yang keluar akan dicatat dan dijadikan sebagai sampel penelitian.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya“(Sugiyono,2016:80).  
Padapeneliti, ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang yang berjumlah 387 karyawan.



**Tabel 3.4 Data Jumlah Karyawan berdasarkan Bagian**

No.	Bagian	Jumlah
1.	Admin & Keuangan Umum	28
2.	Admin & Keuangan Sumber Daya Manusia	14
3.	Administrasi & Keuangan	18
4.	Admin & Keuangan Hubungan Pelanggan	63
5.	Admin & Keuangan Pengadaan	33
6.	Perencanaan Teknik	18
7.	Teknik Produksi	53
8.	Jaringan Pipa Pelanggan	41
9.	Kehilangan Air	41
10.	Teknik Perawatan	25
11.	Pengawasan pekerjaan	22
12.	Satuan Pengawasan Internal	9
13.	Sistem Informasi Manajemen	15
14.	Penelitian & Pengembangan	7
Total		387

Sumber: Jumlah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang tahun 2019

## 2. Sampel

“Sampel adalah bagian atau subset dari populasi yang terdiri dari anggota-anggota populasi yang terpilih” (Zulganef, 2013:134). Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus *Slovin* karena populasi dalam penelitian ini sudah diketahui jumlahnya secara pasti.

Teknik pengambilan sampel dari anggota populasi pada setiap bagian atau divisi dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang yang berjumlah 387 orang karyawan.

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Ukuran populasi

$E$  = *error level* (kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi).

Catatan: peneliti dapat menentukan sendiri tingkat kesalahan.

Umumnya digunakan 1% = 0,01 atau 5% = 0,05 atau 10% = 0,1.

(Umar, 2010:65).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 79 orang dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1 sehingga besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{387}{1 + 387(0,1)^2}$$

$$n = \frac{387}{4,87} = 79 \text{ orang}$$

**Tabel 3.5 Jumlah Sampel Penelitian**

No	Bagian	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1.	Admin & Keuangan	28	28/387 x 79	6
2.	Admin & Keu SDM	14	14/387 x 79	3
3.	Admin & keuangan	18	18/387 x 79	4
4.	Admin& keu hub pel	63	63/387 x 79	13
5.	Admin&keu pengadaan	33	33/387 x 79	7
6.	Perencanaan teknik	18	18/387 x 79	4
7.	Teknik Produksi	53	53/387 x 79	11
8.	Jaringan pipa pelanggan	41	41/387 x 79	8
9.	Kehilangan air	41	41/387 x 79	8
10.	Teknik perawatan	25	25/387 x 79	5
11.	Pengaawasan pekerjaan	22	22/387 x 79	4
12.	Satuan pengawasan internal	9	9/387x79	2
13.	SIM	15	15/387x79	3
14.	Penelitian & pengembangan	7	7/387x79	1
	<b>Total</b>	<b>387</b>		<b>79</b>

Dari total 387 populasi dan 79 sampel dengan menggunakan dasar *standart error* sebesar 5 % dari rumus slovin, selanjutnya dilakukan pehitungan untuk mengetahui jumlah sampel yang diambil dari masing-masing bidang. Berdasarkan perhitungan tersebut jumlah sampel sebesar 79 responden dari 387 karyawan PDAM Kota Malang, perhitungan sampel dari beberapa departemen PDAM, jika hasil perhitungan menghasilkan angka pecahan maka dilakukan pembulatan keatas. Hal ini dilakukan agar angka dibelakang koma dapat terpenuhi oleh satu orang sampel. Perhitungan sampel dengan menggunakan rumus slovin pada penelitian ini

menghasilkan jumlah sampel sebesar 79 orang responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportionate cluster random sampling. Proportionate cluster random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila populasi penelitian mempunyai anggota atau unsur yang sifatnya tidak homogen dan memiliki strata yang proporsional (Sugiyono, 2017:82). Teknik sampling ini dipilih karena memberikan peluang yang sama bagi setiap unit sampling untuk mewakili populasi. Cara mengambil sampel dari berbagai divisi yaitu menggunakan undian setiap divisi.

*Cluster random sampling* adalah suatu pengambilan sampel dari suatu populasi dimana populasinya dibagi-bagi terlebih dahulu menjadi kelompok-kelompok yang (relatif) homogen, kemudian dari masing-masing kelompok yang dinamakan cluster, diambil sampel secara acak. Fungsi terpenting dari stratifikasi sampel adalah membagi-bagi populasi yang heterogen ke dalam kelompok-kelompok yang bersifat lebih homogen dan memilih jumlah anggota yang akan menjadi sampel mewakili setiap kelompok homogen. Pada suatu perusahaan biasanya karyawan dibagi berdasarkan departemen atau bagian dimana dia bekerja di PDAM Kota Malang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Jenis dan Sumber Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini jika dilihat dari penelitiannya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer yang langsung



memberikan data pada pengumpul, sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2004).

#### a. Data Primer

“Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dan sumbernya” (Mustafa, 2013:92). Data primer dalam penelitian ini adalah data hasil pengisian kuesioner yang diisi oleh responden (Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Kuesioner tersebut didalamnya terdapat identitas responden dan pertanyaan tentang variabel yang digunakan di dalam penelitian ini.

#### b. Data sekunder

“Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data ke pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen” (Sugiyono, 2016:137). Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari dokumentasi arsip yang dimiliki organisasi berupa profil perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan, selain itu sumber-sumber dari penelitian terdahulu, artikel, jurnal publikasi akademik, internet dan buku-buku yang kaitannya dengan variabel penelitian.

### **F. Metode Pengumpulan Data**

Data adalah hasil pengamatan langsung terhadap perilaku manusia dimana peneliti secara partisipatif berada dalam kelompok orang-orang yang diselidikinya. Sebagai upaya mengumpulkan data dan keterangan yang

diperlukan, maka penulis menggunakan dua teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Sugiyono (2016:142) berpendapat bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Metode ini dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan mencari data dari perusahaan yang diperlukan untuk penelitian. Arsip yang diperlukan meliputi gambaran umum perusahaan, sejarah, cita-cita (visi dan misi) perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan data-data yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **G. Uji Instrumen**

1. Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan” (Umar, 2010:52). “*Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur” (Sugiyono, 2016:121). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* sehingga

metode yang digunakan yaitu *Pearson Correlation* yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment*. Rumus Korelasi *Product Moment*:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi *Pearson* (yaitu koefisien validitas yang akan dihitung)
- X : Skor tiap responden untuk setiap item pertanyaan atau pernyataan
- Y : Skor tiap responden dari seluruh item pertanyaan atau pernyataan
- $\sum X$  : Jumlah skor dalam distribusi X (jumlah skor seluruh item pertanyaan atau pernyataan untuk X)
- $\sum Y$  : Jumlah skor dalam distribusi Y (jumlah skor seluruh item pertanyaan atau pernyataan untuk Y)
- $\sum X^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor x
- $\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor y
- N : Jumlah sampel (responden)

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid, bila nilai indeks validitasnya > 0,3 jadi suatu instrumen dianggap valid apabila nilai indeks validitasnya > 0,3.

Selanjutnya nilai korelasi r hitung dibandingkan dengan r tabel (n = 78), dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%. Kuncoro (2013:181)

menyatakan bahwa “Nilai *pearson correlation* (r hitung) lebih besar daripada nilai pembanding berupa r-kritis atau r- tabel, maka item tersebut valid atau jika nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05 berarti item tersebut valid dengan derajat kepercayaan 95%”.

## 2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur” (Mustafa, 2013:224). “Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah sebuah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama” (Umar, 2010:54). Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Kuncoro (2013:181) menyatakan bahwa suatu kuesioner yang menggunakan metode *Alpha Cronbach* dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas atau  $\alpha$  yang diperoleh  $\geq 0,600$ . Rumus *Alpha Cronbach* (Umar, 2010:56) yaitu:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sigma_n^2$  = Jumlah Varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians Total

Dasar pengambilan keputusan apakah suatu item atau variabel reliabel atau tidak reliabel adalah dengan nilai *alpha crobach*. Jika nilai *alpha crobach* lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut dikatakan reliabel dan begitu sebaliknya, jika nilai *alpha crobach* kurang dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut tidak reliabel.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

“Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum” (Sugiyono, 2016:29). Data statistik yang dikumpulkan masih acak dan tidak terorganisir sehingga perlu diringkas dalam bentuk tabel. Hal ini digunakan untuk memperoleh data frekuensi, persentase dan rata-rata skor jawaban responden untuk masing-masing item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Setelah itu skor yang diperoleh dari masing-masing item variabel tersebut dianalisis untuk mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden.

## 2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2014).

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kesalahan nilai parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal apakah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik), Pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut Imam Ghozali (2006:112) yaitu :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### b) Uji Multikolonieritas

Umar (2010:80) menyatakan bahwa, “Uji multikolonieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi

kuat antar variabel independen”. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). “Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ ” (Ghozali, 2013:106). Hal ini berarti jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### c) Uji Heteroskedastisitas

Umar (2010:82) menyatakan bahwa, “Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati grafik *scatter plot* pada output SPSS. Pengujian heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID). Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit atau membentuk bentuk yang lain), maka diidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011:139). Dasar analisis untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik tertentu yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### I. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Arikunto (2014:339), analisis regresi berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*. Adapun rumus regresi linier berganda yang dipergunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = dependent variabel (variabel terikat)

a = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$X_1, X_2$  = independent variabel

e = standar error

Dari perumusan di atas maka persamaan regresi berganda yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$



Keterangan :

Y = Variabel Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi parsial

X<sub>1</sub> = Variabel Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel *Work-life Balance*

e = Standar Error

#### J. Koefisien Determinasi (R<sub>2</sub>)

Untuk mengetahui besarnya tingkat sumbangan (kontribusi) dari variabel-variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) terhadap naik turunnya Y secara bersama-sama, yang dapat dilihat melalui koefisien determinasi dengan simbol R<sub>2</sub>. Koefisien determinasi mempunyai kegunaan yaitu :

- 1) Untuk mengukur ketetapan suatu garis regresi yang ditetapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. Semakin besar nilai R<sub>2</sub>, semakin tepat pula garis regresinya. Sebaliknya semakin kecil nilai R<sub>2</sub> maka semakin tidak tepat garis regresinya untuk mewakili data hasil observasi. Nilai R<sub>2</sub> antara 0 sampai 1. Model persamaan dianggap baik apabila koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu.
- 2) Untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap naik turunnya nilai Y.

### K. Uji Simultan (uji F)

Uji F dipergunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rumus yang dipergunakan menurut Sugiyono (2008:192).

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F= Pendekatan Distribusi Probabilitas

R= Koefesien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika signifikan  $F \leq \text{sig } \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika Signifikan  $F \geq \text{sig } \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### L. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidaknya antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus uji t yang digunakan menurut Sugiyono (2008:194).

$$x = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditentukan

$N$  = Jumlah Sampel

$t$  = t hitung

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan  $t \leq \text{sig } \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika Signifikan  $t \geq \text{sig } \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Perusahaan

Sistem penyediaan air bersih di Kota Malang sudah ada sejak jaman Pemerintahan Belanda dan kegiatan penyediaan air minum untuk kota besar Malang dimulai sejak tanggal 31 Maret 1915, yang kemudian ketentuan persediaan air minum tersebut dikenal dengan nama *WATERLEIDING VERORDENING* Kota Besar Malang. Pemerintah Belanda memanfaatkan air dari sumber air Karanganyang yang saat ini terletak di wilayah Kabupaten Malang untuk memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat Kota Malang.

Pada tahun 1928 dengan menggunakan sistem penyadap berupa Brom Captering, air yang berasal dari sumber-sumber tersebut ditransmisikan secara gravitasi pada reservoir Dinoyo dan Betek. Akibat perkembangan penduduk yang semakin pesat dan kebutuhan akan air bersih yang semakin meningkat, pada tahun 1935 Pemerintah Daerah Kota Malang menyusun program peningkatan debit air produksi dengan memanfaatkan sumber Binangun yang saat ini terletak di wilayah Kota Batu sebesar 215 liter / detik. Pada tanggal 18 Desember 1974 dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Nomor : 11 Tahun 1974, Unit Air Minum berubah dengan status Perusahaan Daerah Air Minum. Sejak itulah Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Malang mempunyai status Badan Hukum dan mempunyai hak otonomi dalam pengelolaan air minum.

Berkembangnya Kota Malang tentunya memicu pertambahan jumlah penduduk Kota Malang mengakibatkan meningkatnya pula kebutuhan air bersih, sehingga untuk memenuhi dan demi menjaga kelangsungan pelayanan air pada konsumen selama 24 jam secara terus menerus, PDAM Kota Malang menambah kapasitas produksi dengan mengelola Sumber Air Wadit yang berada di wilayah Kabupaten Malang dan beberapa mata air di Kota Malang dengan menggunakan sistem pompanisasi.

Menjawab isu strategis nasional dimana air minum merupakan kebutuhan dasar manusia untuk memenuhi aspek kesehatan disamping sebagai faktor pendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan derajat secara nasional sangat tergantung pada kemampuan dalam pelayanan penyediaan air minum, maka PDAM Kota Malang berupaya meningkatkan pelayanan pada masyarakat akan pemenuhan kebutuhan air minum yang memenuhi baku mutu syarat kualitas air minum.

Perwujudan peningkatan pelayanan khususnya dalam peningkatan kualitas air yang diproduksi oleh PDAM Kota Malang, maka diterapkan program Zona Air Minum Prima (ZAMP) dengan pilot project di Perumahan Pondok Blimbing Indah Kota Malang. Program ini secara teknis dibantu oleh Perpamsi bekerjasama dengan United States Agency for Internasional Development (USAID). Pada program ZAMP ini air bisa langsung diminum dari kran tanpa harus melalui proses pengolahan secara konvensional yaitu dimasak. Program ini telah dikembangkan untuk daerah pelayanan dari Tandon Mojolangu yang saat ini sudah mencapai 15.000 pelanggan. Hal dimaksud sebagai upaya penerapan PP

Nomor 16 Tahun 2005 dimana air yang didistribusikan oleh PDAM kepada masyarakat pada tahun 2008 harus berkualifikasi air minum.

#### **4.1.2 Visi, Misi, Motto, dan Maklumat Perusahaan**

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang memiliki suatu visi dan misi dalam mewujudkan perusahaan menjadi lebih baik tidak hanya visi dan misi PDAM Kota Malang juga membuat motto dan maklumat untuk meningkatkan perusahaan lebih baik lagi. Berikut akan di jelaskan visi, misi, motto, dan maklumat PDAM Kota Malang, yaitu

##### 1. Visi

Berikut visi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang, yaitu “Menjadi Perusahaan Air Minum Terkemuka dan Tersehat di Indonesia.”

##### 2. Misi

- a. Meningkatkan dan mengutamakan pelayanan.
- b. Meningkatkan profesionalisme SDM.
- c. Meningkatkan kinerja manajemen.
- d. Menjaga kelestarian sumber air baku dengan kerjasama antar daerah.

##### 3. Motto

Motto Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang adalah “Pelayanan Terbaik Merupakan Kebanggaan Kami.”

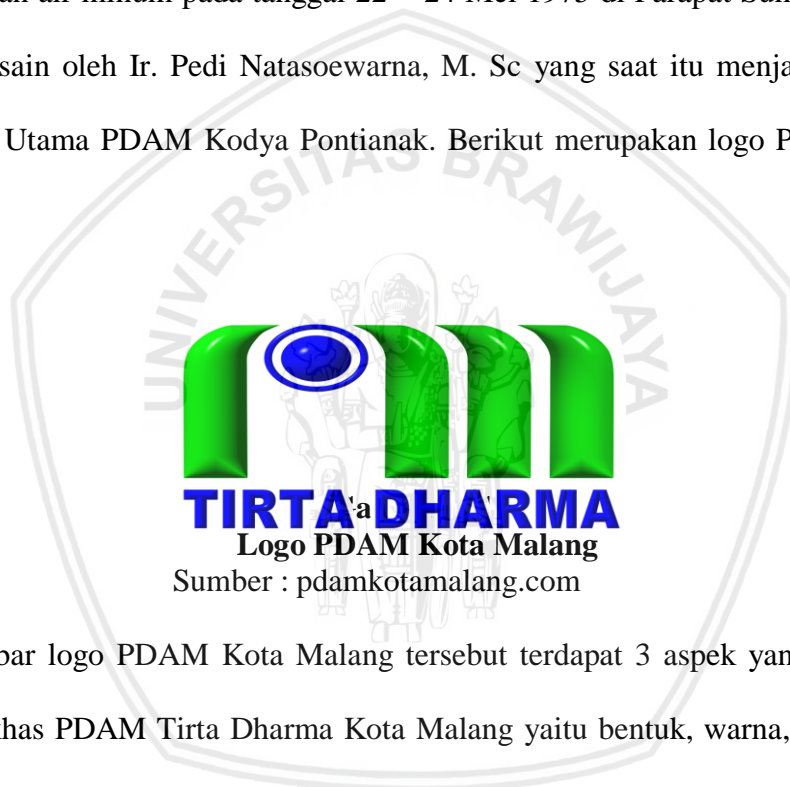
##### 4. Maklumat

- a. Kami siap melayani kebutuhan air minum dengan sepenuh hati.
- b. Kami siap menanggapi keluhan dengan tangan terbuka.
- c. Kami akan menyelesaikan segala problema dengan segera.

- d. Dengan jiwa besar kami bertaruh untuk kepuasan anda.

#### 4.1.3 Logo PDAM Kota Malang

Logo yang digunakan PDAM Kota Malang merupakan logo PERPAMSI (Persatuan Perusahaan Air Minum Seluruh Indonesia) yang selanjutnya digunakan oleh seluruh PDAM di Indonesia. Logo ini di tetapkan antar musyawarah antar perusahaan air minum pada tanggal 22 – 24 Mei 1975 di Parapat Sumatera Utara dan didesain oleh Ir. Pedi Natasoewarna, M. Sc yang saat itu menjabat sebagai Direktur Utama PDAM Kodya Pontianak. Berikut merupakan logo PDAM Kota Malang.



Gambar logo PDAM Kota Malang tersebut terdapat 3 aspek yang mewakili ciri khas PDAM Tirta Dharma Kota Malang yaitu bentuk, warna, dan tulisan pada logo.

##### A. Bentuk

Lima bentuk berupa lingkaran dan empat buah lengkungan lainnya bermakna Pancasila. Sedangkan bentuk lingkaran sebagai air terjun mewakili sumber air (air baku) yang melimpah. Selain itu terdapat bentuk lingkaran penampang pipa yang dipenuhi air minum mewakili penyaluran air minum bagi kesejahteraan rakyat dengan kuantitas dan kontinuitas

pelayanan. Keseluruhan bentuk rangkaian mewujudkan huruf – huruf PAM yang sudah sangat dikenal masyarakat.

B. Warna

Warna hijau mewakili kualitas air baku yang belum diolah. Sedangkan warna biru mewakili kualitas air yang memenuhi syarat – syarat air minum yang disalurkan bagi kesejahteraan rakyat.

C. Tulisan

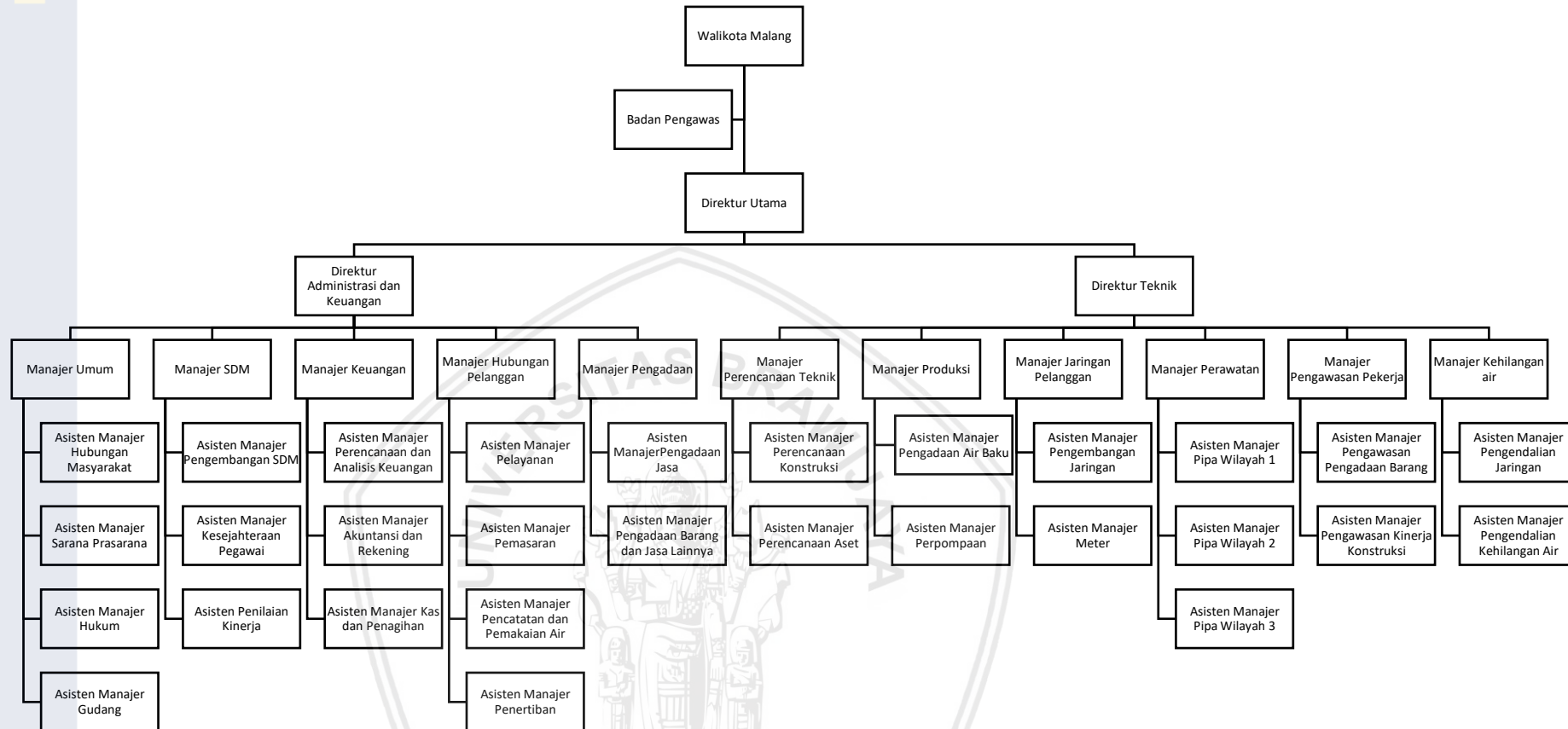
Tulisan Tirta Dharma yang berada di bawah logo jika didefinisikan secara individu tirta berarti air sedangkan dharma berarti hajat hidup. Secara keseluruhan tirta dharma diartikan sebagai pengabdian PERPAMSI berupa penyediaan air minum bagi hajat hidup dan kesejahteraan rakyat.

#### **4.1.4 Struktur Organisasi PDAM Kota Malang**

PDAM Kota Malang dikelola oleh tenaga kerja dengan jabatan tertentu untuk mendukung pengelolaan air di Kota Malang. Secara umum, direksi PDAM Kota Malang terdiri dari satu Direktur Utama, dan dua orang Direktur Bidang yaitu Direktur Administrasi dan Keuangan, dan Direktur Teknik. Berikut akan dijelaskan tentang struktur organisasi PDAM Kota Malang menurut Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang nomer 30 tahun 2013 tentang kedudukan, susunan organisasi, uraian tugas, dan tata kerja PDAM Kota Malang, yaitu :



**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi PDAM Kota Malang**



**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi PDAM Kota Malang**  
Sumber : [www.pdamkotamalang.com](http://www.pdamkotamalang.com), Data Struktur Organisasi

## Struktur Organisasi

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang adalah Perusahaan Daerah milik Pemerintah Kota Malang yang dipimpin oleh direksi dan dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah pengawasan dan bertanggungjawab kepada Walikota. Dewan pengawas bertugas untuk melakukan pengawasan umum dan pengawasan khusus terhadap pengelolaan perusahaan agar efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan perusahaan dapat tercapai. Struktur organisasi dan tata kerja perusahaan ditetapkan oleh direksi setelah mendapatkan persetujuan dari dewan pengawas. Susunan organisasi perusahaan terdiri dari:

- a. Unsur Pimpinan adalah direksi terdiri dari:
  - 1) Direktur Utama.
  - 2) Direktur Administrasi dan Keuangan.
  - 3) Direktur Teknik.
- b. Unsur Staf yang kedudukannya berada dibawah Direktur Utama yang terdiri dari:
  - 1) Kepala Satuan Pengawasan Internal.
  - 2) Kepala Pusat Sistem Informasi Manajemen.
  - 3) Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan.
  - 4) Staf Ahli Bidang Administrasi dan Keuangan.
  - 5) Staf Ahli Bidang Teknik.

Uraian tugas pokok yang dapat dijelaskan dalam struktur organisasi tersebut adalah:

a. Direksi

Direksi mempunyai tugas:

- 1) Menyusun perencanaan, melakukan koordinasi dan pengawasan seluruh kegiatan operasional perusahaan.
- 2) Membina pegawai.
- 3) Menyusun rencana strategis bisnis lima tahunan (*business plan* atau *corporate plan*) yang disahkan oleh kepala daerah melalui usul dewan pengawas.

Direksi dalam mengelola perusahaan mempunyai wewenang sebagai berikut:

- 1) Mengangkat dan memberhentikan pegawai.
- 2) Mengangkat pegawai untuk menduduki jabatan di bawah direksi.
- 3) Menandatangani perjanjian pinjaman setelah mendapat persetujuan kepala daerah melalui dewan pengawas.

b. Direktur Utama

Direktur utama mempunyai tugas merencanakan, mengelola, mengawasi dan mengendalikan seluruh kegiatan operasional perusahaan. Direktur utama dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Walikota melalui dewan pengawas. Direktur utama membawahi:

- 1) Direktur Administrasi dan Keuangan.
- 2) Direktur Teknik.
- 3) Kepala satuan Pengawasan Internal.
- 4) Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan.

- 5) Kepala Pusat Sistem Informasi Manajemen.
- 6) Staf Ahli Bidang Administrasi dan Keuangan.
- 7) Staf Ahli Bidang Teknik.

Untuk melaksanakan tugas dan wewenang Direktur Utama mempunyai fungsi.

- 1) Perumusan kebijakan pengembangan usaha Perusahaan dan pengembangan sumber daya perusahaan.
- 2) Pelaksanaan perjanjian pinjaman, pengikatan diri dalam perjanjian, dan pelaksanaan kerjasama dengan pihak lain dengan persetujuan Walikota atas pertimbangan dewan pengawas.
- 3) Penyusunan rencana strategi bisnis lima tahunan (*business plan* atau *corporate plan*) yang disahkan oleh Walikota melalui usul dewan pengawas.
- 4) Penyusunan dan penyampaian Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahunan perusahaan beserta revisinya yang merupakan penjabaran tahunan dari rencana strategi bisnis (*business plan* atau *corporate plan*) kepada Walikota melalui dewan pengawas.
- 5) Penandatanganan laporan tahunan terdiri dari laporan keuangan yang telah diaudit dan laporan manajemen yang ditandatangani bersama direksi dan dewan pengawas disampaikan kepada Walikota paling lambat seratus dua puluh hari setelah tahun buku PDAM ditutup untuk disahkan oleh Walikota paling lambat dalam waktu 30 hari setelah

diterima dan menyebarluaskan laporan tahunan melalui media massa paling lambat 15 hari setelah disahkan oleh Walikota.

c. Direktur Administrasi dan Keuangan

Direktur Administrasi dan keuangan mempunyai tugas merencanakan, mengelola, dan mengendalikan program di bidang keuangan, administrasi umum, sumber daya manusia, hubungan pelanggan, dan layanan pengadaan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Direktur Administrasi dan Keuangan mempunyai fungsi:

- 1) Perencanaan strategi bisnis lima tahunan (*business plan* atau *corporate plan*) bidang administrasi dan keuangan.
- 2) Perencanaan, pengawasan, dan pengendalian program-program bidang keuangan, administrasi umum, sumber daya manusia, hubungan pelanggan dan layanan pengadaan.
- 3) Perencanaan dan pengendalian anggaran perusahaan.
- 4) Penyelenggaraan administrasi umum, keuangan, dan perpajakan.
- 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur utama sesuai dengan tugas dan fungsinya.

a. Direktur Administrasi dan Keuangan membawahi

- 1) Manajer Umum
- 2) Manajer Sumber Daya Manusia
- 3) Manajer Keuangan
- 4) Manajer Hubungan Pelanggan
- 5) Manajer Pengadaan

Masing-masing Manajer dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Administrasi dan Keuangan.

d. Direktur Teknik

Direktur teknik mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan program di bidang teknik, yang meliputi perencanaan teknik, produksi, jaringan pipa pelanggan, perawatan, pengawasan pekerjaan, dan air tak berekening. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) Direktur Teknik mempunyai fungsi:

- 1) Perencanaan strategis Bisnis lima tahunan (*business plan* atau *corporate plan*) bidang teknik.
- 2) Perumusan perencanaan dan pengendalian program-program bidang teknik yang meliputi perencanaan teknik, produksi, jaringan pelanggan, perawatan pengawasan pekerjaan, dan air tak berekening baik bersifat rutin maupun proyek.
- 3) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai tugas dan fungsinya.

Direktur Teknik membawahi:

- 1) Manajer Perencanaan Teknik.
- 2) Manajer Produksi.
- 3) Manajer Jaringan Pipa Pelanggan.

Masing-masing manajer dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Teknik.

e. Satuan Pengawasan Internal

Satuan Pengawasan Internal merupakan unsur staf direktur utama dalam bidang pengawasan perusahaan yang dipimpin oleh Kepala Satuan Internal. Kepala Satuan Internal memiliki kedudukan setingkat dengan manajer dan bertanggung jawab kepada direktur utama. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Kepala Satuan Pengawasan Internal mempunyai fungsi:

- 1) Merencanakan dan mengawasi kegiatan pengawasan proses bisnis perusahaan.
- 2) Merencanakan dan mengawasi kegiatan pengawasan terhadap pengelolaan perusahaan yang menyangkut keuangan, administrasi, sumber daya manusia, sistem informasi manajemen dan teknik.
- 3) Merencanakan dan mengawasi kegiatan pelaporan hasil pengawasan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Kepala Satuan Pengawasan Internal dibantu oleh beberapa Auditor.

f. Pusat Penelitian dan Pengembangan

Pusat Penelitian dan Pengembangan merupakan unsur staf direktur utama dalam bidang penelitian dan pengembangan yang dipimpin oleh Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan. Kepala Pusat Penelitian dan pengembangan memiliki kedudukan yang setingkat dengan manajer dan bertanggung jawab kepada direktur utama. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan mempunyai fungsi:

- 1) Merencanakan dan mengawasi pelaksanaan penelitian dan evaluasi sistem dan prosedur operasional perusahaan.
- 2) Merencanakan dan mengawasi kegiatan evaluasi pengembangan perusahaan.
- 3) Merencanakan dan mengawasi kegiatan penyusunan *balance score card* dan *key performance indicator* perusahaan.

Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan membawahi:

- 1) Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan Administrasi dan Keuangan.
- 2) Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan Teknik.

Masing-masing Kepala bidang berkedudukan setara dengan asisten manajer dan melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan.

g. Pusat Sistem Informasi Manajemen

Pusat Sistem Informasi Manajemen merupakan unsur staf direktur utama dalam bidang sistem informasi manajemen yang dipimpin oleh kepala pusat sistem informasi manajemen. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Kepala Pusat Sistem Informasi Manajemen mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan rencana jangka menengah dan jangka panjang sistem informasi manajemen.
- 2) Merencanakan dan mengawasi kegiatan pemeliharaan sistem informasi manajemen.



- 3) Memberikan solusi dan masukan kepada direksi atas kegiatan atau permasalahan sistem informasi perusahaan yang meliputi aspek sistem, perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komputer dan operator.
- 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur utama sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Pusat Sistem Informasi Manajemen membawahi:

- 1) Kepala Bidang software dan Database (Perangkat Lunak dan Basis Data).
- 2) Kepala Bidang Hardware dan Network (Perangkat Keras dan Jaringan Komputer).

Masing-masing kepala bidang berkedudukan setingkat dengan asisten manajer dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Pusat Sistem Informasi Manajemen.

h. Staf Ahli Direktur Utama

Staf Ahli Direktur Utama merupakan unsur staf direktur utama yang memiliki kedudukan yang setingkat dengan manajer dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama Staf Ahli Direktur Utama terdiri dari:

- 1) Staf Ahli Bidang Administrasi dan Keuangan

Staf Ahli Bidang Administrasi dan Keuangan mempunyai tugas membantu direktur utama untuk mengembangkan perusahaan dalam bidang administrasi dan keuangan. Melaksanakan tugas sebagaimana

dimaksud ayat (1) Staf Ahli Bidang Administrasi dan keuangan mempunyai fungsi:

- a) Memberikan saran, masukan dan pertimbangan kepada direktur utama dalam menetapkan kebijakan strategis bidang administrasi dan keuangan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
- b) Mengawasi seluruh operasional kegiatan bidang administrasi dan keuangan.
- c) Membantu direktur utama menyusun *Corporate Plan* dan *Balance Score Card* perusahaan.

## 2) Staf Ahli Bidang Teknik

Staf ahli bidang teknik mempunyai tugas membantu direktur utama .

Untuk mengembangkan perusahaan dalam bidang teknik. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1) Staf Ahli Bidang Teknik mempunyai fungsi:

- a) Memberikan saran, masukan dan pertimbangan kepada direktur utama dalam menetapkan kebijakan strategis bidang administrasi dan keuangan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
- b) Merumuskan masalah di bidang teknik.
- c) Mengawasi seluruh operasional kegiatan bidang teknik.

- d) Membantu direktur utama menyusun *Corporate Plan* dan *Balance Score Card* perusahaan.

#### 4.11 Wilayah Pelayanan PDAM Kota Malang

PDAM Kota Malang adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan penyediaan air minum di Kota Malang. Luas wilayah pelayanan PDAM Kota Malang yaitu 80% dari luas wilayah Kota Malang  $\pm$  110 km<sup>2</sup> serta cakupan pelayanan adalah 80% dari jumlah penduduk Kota Malang sebesar 843.858 jiwa. (Sumber: [www.pdamkotamalang.com](http://www.pdamkotamalang.com)).

### 4.2. Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sebagian karyawan PDAM Kota Malang yang berjumlah 387 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden dan jenis kelamin responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

#### B. Gambaran Umum Responden

##### 1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1****Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 Tahun- 30 tahun.	13	16.5%
2	30 tahun - 40 tahun.	21	26.6%
3	40 tahun - 50 tahun.	32	40.5%
4	≥ 50 tahun.	13	16.5%
<b>Jumlah</b>		<b>79</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Primer diolah 2019.

Berdasarkan data pada tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia 20 tahun sampai 30 tahun sebanyak 13 orang atau 16.5%, responden dengan rentang usia 30 tahun sampai 40 tahun sebanyak 21 orang atau 26.6%, responden dengan rentang usia 40 tahun sampai 50 tahun sebanyak 32 orang atau 40.5%, responden dengan rentang usia lebih dari 50 tahun sebanyak 13 orang atau 16.5%.

## 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2****Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	43	54.4%
2	Perempuan	36	45.6%
<b>Jumlah</b>		<b>79</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan yaitu sebanyak 43 orang (54.4%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang (45.6%). Dengan demikian diketahui bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan. Karena perempuan akan lebih banyak menanggung resiko absen dalam bekerja, misal: hamil, melahirkan, dll.

3.

**Tabel 4.3****Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 5 tahun.	14	17.7%
2	6 tahun - 10 tahun.	11	13.9%
3	10 tahun - 15 tahun.	9	11.4%
4	15 tahun- 20 tahun.	15	19%
5	≥21 tahun.	30	38%
	Jumlah	79	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui responden dengan masa kerja kurang lebih 5 tahun sebanyak 14 orang atau 17.7%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 11 orang atau 13.9%, responden dengan masa kerja 10-15 tahun sebanyak 9 orang atau 11.4%, responden dengan masa kerja 15-20 tahun sebanyak 15 orang atau 19%, responden dengan masa kerja lebih dari 21 tahun sebanyak 30 orang atau 38%.

## Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.4**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah Responden ( Senioritas )	Persentase ( % )
1	SMA/SMK .	18	22.8%
2	Diploma (D3).	0	0%
3	Sarjana (S1).	59	74.7%
4	Pascasarjana (S2).	2	2.5%
	Jumlah	79	100%

Sumber: Data Primer diolah,2019

Berdasarkan data pada tabel 4.4 dapat diketahui responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 18 orang atau 22.8%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir D3 tidak ada, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 59 orang atau 74.7%, responden dengan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang atau 2.5%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 59 orang atau 74.7%. hal tersebut bukan menjadi tolak ukur tingkat pendidikan dikarenakan Perusahaan PDAM Kota Malang tidak hanya merekrut karyawan melalui jenjang pendidikan tetapi melihat kemampuan yang dimiliki berdasarkan tahapan tes perekrutan.

## **4.2 Gambaran Variabel Yang Diteliti**

### **a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Variabel Lingkungan Kerja terdapat enam belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	12	15.19	60	75.95	2	2.53	5	6.33	0	0.00	79	100	4.00
X1.2	6	7.59	67	84.81	1	1.27	5	6.33	0	0.00	79	100	3.94
X1.3	4	5.06	54	68.35	11	13.92	10	12.66	0	0.00	79	100	3.66
X1.4	8	10.13	39	49.37	23	29.11	8	10.13	1	1.27	79	100	3.57
X1.5	6	7.59	65	82.28	4	5.06	3	3.80	1	1.27	79	100	3.91
X1.6	8	10.13	65	82.28	4	5.06	2	2.53	0	0.00	79	100	4.00
X1.7	14	17.72	58	73.42	4	5.06	2	2.53	1	1.27	79	100	4.04
X1.8	16	20.25	54	68.35	5	6.33	3	3.80	1	1.27	79	100	4.03
X1.9	7	8.86	44	55.70	22	27.85	6	7.59	0	0.00	79	100	3.66
X1.10	6	7.59	64	81.01	5	6.33	4	5.06	0	0.00	79	100	3.91
X1.11	11	13.92	62	78.48	4	5.06	2	2.53	0	0.00	79	100	4.04
X1.12	8	10.13	44	55.70	24	30.38	3	3.80	0	0.00	79	100	3.72
X1.13	14	17.72	61	77.22	2	2.53	2	2.53	0	0.00	79	100	4.10
X1.14	31	39.24	44	55.70	2	2.53	0	0.00	2	2.53	79	100	4.29
X1.15	16	20.25	57	72.15	4	5.06	0	0.00	2	2.53	79	100	4.08
X1.16	14	17.72	58	73.42	5	6.33	2	2.53	0	0.00	79	100	4.06
<i>Grand mean</i>													3.94

Sumber : data primer diolah 2019

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 79 responden, terdapat 12 responden atau 15,19% yang menyatakan sangat setuju tentang Ruang tempat saya bekerja, penerangan sudah cukup merata, yang menyatakan setuju sebanyak 60 responden atau 75,95%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,53%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 6,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item X1.1 sebesar 4,00 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan kesesuaian ruangan dengan penerangan cukup merata.

Item kedua yaitu Ruang tempat saya bekerja, distribusi cahaya sudah cukup dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 7,59%, yang menyatakan setuju sebanyak 67 responden atau 84,81%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,27%, yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 6,33%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item X1.2 sebesar 3,94 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan ruangan kerja pendistribusian cahaya cukup merata.

Item ketiga yaitu Ruangan tempat bekerja, ventilasi udara berfungsi dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 5,06%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 68,35%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 13,92%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 12,66%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item X1.3 sebesar 3,66 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan ruangan kerja ventilasi udara berfungsi.

Item keempat yaitu Ruangan tempat bekerja, sudah terasa sejuk dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 10,13%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 49,37%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 23 responden atau 29,11%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 10,13%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,27%. Rata-rata item X1.4 sebesar 3,57 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan ruangan kerja sejuk.

Item kelima yaitu Ruangan tempat bekerja, suara peralatan kerja tidak menimbulkan kebisingan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 7,59%, yang menyatakan setuju



sebanyak 65 responden atau 82,28%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,80%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,27%. Rata-rata item X1.5 sebesar 3,91 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan suara peralatan tidak menimbulkan kebisingan di tempat bekerja.

Item keenam yaitu Ruang tempat bekerja, suara peralatan dari ruangan kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 10,13%, yang menyatakan setuju sebanyak 65 responden atau 82,28%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item X1.6 sebesar 4,00 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan suara peralatan dari ruangan tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Item ketujuh yaitu Ruang tempat bekerja, memiliki warna cerah dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 17,72%, yang menyatakan setuju sebanyak 58 responden atau 73,42%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item X1.7 sebesar 4,04 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan ruangan kerja memiliki warna cerah.

Item kedelapan yaitu Ruang tempat bekerja, dinding warna terang dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 20,25%, yang menyatakan setuju sebanyak 54 responden atau 68,35%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 6,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,80%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,27%. Rata-rata item X1.8 sebesar 4,03 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan ruangan kerja berdinding terang.

Item kesembilan yaitu Ruang tempat bekerja saya, letak ruangan sudah teratur dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 8,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 55,70%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 22 responden atau 27,85%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 7,59%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item X1.9 sebesar 3,66 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan letak ruangan kerja teratur.

Item kesepuluh yaitu Ruang tempat bekerja, mencari perlengkapan kerja tidak mengalami kesulitan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 7,59%, yang menyatakan setuju sebanyak 64 responden atau 81,01%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 6,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item X1.10 sebesar 3,91 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan

PDAM Kota Malang dengan mencari perlengkapan kerja tidak mengalami kesulitan.

Item kesebelas yaitu merasa aman dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 13,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 62 responden atau 78,48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item X1.11 sebesar 4,04 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan merasa aman menjalankan aktivitas di tempat kerja.

Item kedua belas yaitu merasa aman melakukan pemutusan hubungan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 10,13%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 55,70%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 24 responden atau 30,38%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,80%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item X1.12 sebesar 3,72 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan aman melakukan pemutusan hubungan pekerjaan.

Item ketiga belas yaitu setia dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 17,72%, yang menyatakan setuju sebanyak 61 responden atau 77,22%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,53%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, dan yang menyatakan

sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item X1.13 sebesar 4,10 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan setia melakukan tugas yang diberikan atasan.

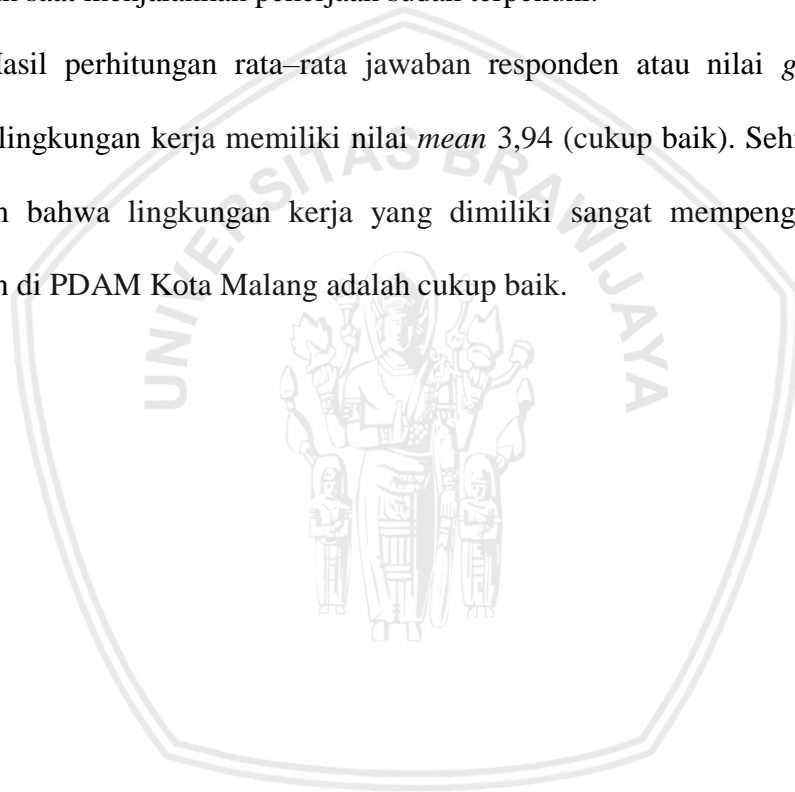
Item keempat belas yaitu selama bekerja terjalin hubungan yang harmonis antar rekan kerjadapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 39,24%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 55,70%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,53%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%. Rata-rata item X1.14 sebesar 4,29 (sangat baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan terjalin hubungan sangat harmonis dengan rekan saat bekerja.

Item kelima belas yaitu merasa puas terhadap pekerjaan yang berjalan sangat baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 20,25%, yang menyatakan setuju sebanyak 57 responden atau 72,15%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%. Rata-rata item X1.15 sebesar 4,08 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan puas terhadap pekerjaan.

Item keenam belas yaitu puas ketika kebutuhan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sudah terpenuhi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 17,72%, yang menyatakan

setuju sebanyak 58 responden atau 73,42%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 6,33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item X1.16 sebesar 4,06 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan puas ketika kebutuhan saat menjalankan pekerjaan sudah terpenuhi.

Hasil perhitungan rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel lingkungan kerja memiliki nilai *mean* 3,94 (cukup baik). Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki sangat mempengaruhi kerja karyawan di PDAM Kota Malang adalah cukup baik.



### b. Distribusi Frekuensi Variabel *Work-Life Balance* (X2)

Variabel *Work-Life Balance* terdapat empat item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 :

#### Distribusi Frekuensi Variabel *Work-Life Balance* (X2)

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Jumlah	%	
X2.1	8	10.13	14	17.72	9	11.39	44	55.70	4	5.06	79	100	2.72
X2.2	1	1.27	6	7.59	11	13.92	58	73.42	3	3.80	79	100	2.29
X2.3	2	2.53	9	11.39	9	11.39	53	67.09	6	7.59	79	100	2.34
X2.4	3	3.80	4	5.06	10	12.66	55	69.62	7	8.86	79	100	2.25
X2.5	0	0.00	5	6.33	9	11.39	59	74.68	6	7.59	79	100	2.16
X2.6	0	0.00	6	7.59	8	10.13	62	78.48	3	3.80	79	100	2.22
X2.7	3	3.80	45	56.96	9	11.39	18	22.78	4	5.06	79	100	3.32
X2.8	1	1.27	10	12.66	13	16.46	51	64.56	4	5.06	79	100	2.41
X2.9	2	2.53	2	2.53	4	5.06	69	87.34	2	2.53	79	100	2.15
X2.10	1	1.27	2	2.53	7	8.86	67	84.81	2	2.53	79	100	2.15
X2.11	0	0.00	6	7.59	8	10.13	62	78.48	3	3.80	79	100	2.22
X2.12	4	5.06	49	62.03	9	11.39	14	17.72	3	3.80	79	100	3.47
X2.13	1	1.27	6	7.59	8	10.13	60	75.95	4	5.06	79	100	2.24
X2.14	6	7.59	48	60.76	4	5.06	18	22.78	3	3.80	79	100	3.46
X2.15	7	8.86	59	74.68	2	2.53	9	11.39	2	2.53	79	100	3.76
<i>Grand mean</i>												2.61	

Sumber : data primer diolah 2019

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 79 responden, terdapat 8 responden atau 10,13% yang menyatakan sangat setuju tentang lelah untuk melakukan hal-hal yang diinginkan ketika pulang ke rumah setelah bekerja, yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau 17,72%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 11,39%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 44 responden atau 55,70%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4

responden atau 5,06%. Rata-rata item X2.1 sebesar 2,72 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan kelelahan setelah bekerja.

Item kedua yaitu kesulitan mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi yang diinginkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 7,59%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 13,92%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 58 responden atau 73,42%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,80%. Rata-rata item X2.2 sebesar 2,29 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan peraturan kerja.

Item ketiga yaitu sering mengabaikan kepentingan pribadi karena tuntutan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 11,39%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 11,39%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 53 responden atau 67,09%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 7,59%. Rata-rata item X2.3 sebesar 2,34 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan mengabaikan kepentingan pribadi karena tuntutan pekerjaan.

Item keempat yaitu terganggu dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 3,80%, yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden atau

5,06%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 10 responden atau 12,66%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 55 responden atau 69,62%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 responden atau 8,86%. Rata-rata item X2.4 sebesar 2,25 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan kehidupan pribadi tidak mengganggu aktivitas pekerjaan.

Item kelima yaitu melewati aktivitas penting dalam kehidupan pribadi karena banyaknya waktu dihabiskan untuk bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 5 responden atau 6,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 11,39%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 59 responden atau 74,68%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 7,59%. Rata-rata item X2.5 sebesar 2,16 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan aktivitas kehidupan pribadi penting.

Item keenam yaitu merasa kehidupan pribadi menguras energi dan waktu saat melakukan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 7,59%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 10,13%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 62 responden atau 78,48%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,80%. Rata-rata item X2.6 sebesar 2,22 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan kehidupan pribadi menguras energi dan waktu saat bekerja.



Item ketujuh yaitu energi untuk melanjutkan aktivitas kerja yang penting saat di luar pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 3,80%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 56,96%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 11,39%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 responden atau 22,78%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,06%. Rata-rata item X2.7 sebesar 3,32 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan melanjutkan aktivitas energi sangat penting.

Item kedelapan yaitu kehidupan pribadi dapat memberikan energi untuk melakukan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 10 responden atau 12,66%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 16,46%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 51 responden atau 64,56%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,06%. Rata-rata item X2.8 sebesar 2,41 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan saat bekerja kehidupan pribadi mampu memberikan energi.

Item kesembilan yaitu Saya merasa pekerjaan terbengkalai karena segala hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, yang menyatakan setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 69 responden atau 87,34%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau

2,53%. Rata-rata item X2.9 sebesar 2,15 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan terbengkalai saat bekerja.

Item kesepuluh yaitu Saya lelah bekerja secara efektif karena sesuatu terjadi di kehidupan pribadi saya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 12,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 8,86%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 67 responden atau 84,81%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%. Rata-rata item X2.10 sebesar 2,15 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan kelelahan saat bekerja.

Item kesebelas yaitu Saya merasa khawatir saat bekerja ada hal-hal yang harus dilakukan di luar pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 7,59%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 10,13%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 62 responden atau 78,48%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,80%. Rata-rata item X2.11 sebesar 2,22 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan kekhawatiran saat bekerja.

Item kedua belas yaitu Saya menyelesaikan pekerjaan membuat suasana hati (mood) menjadi lebih baik di rumah dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 5,06%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 62,03%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 11,39%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 14

responden atau 17,72%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,80%. Rata-rata item X2.12 sebesar 3,47 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan mood yang baik saat menyelesaikan pekerjaan.

Item ketiga belas yaitu Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena sibuk dengan hal pribadi di tempat kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 1,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 7,59%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 10,13%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 60 responden atau 75,95%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 5,06%. Rata-rata item X2.13 sebesar 2,24 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan alami kesulitan saat menyelesaikan pekerjaan.

Item keempat belas yaitu saya melakukan sesuatu saat bekerja sehingga dapat membantu menghadapi persoalan pribadi dan praktis di rumah dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 7,59%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 60,76%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 18 responden atau 22,78%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,80%. Rata-rata item X2.14 sebesar 3,46 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan melakukan suatu pekerjaan dengan baik dapat membantu persoalan pribadi.

Item kelima belas yaitu saya memiliki kehidupan pribadi yang baik sehingga dapat membantu untuk lebih rileks dan merasa siap bekerja pada keesokan harinya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden atau 8,86%, yang menyatakan setuju sebanyak 59 responden atau 74,68%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,53%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 11,39%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%. Rata-rata item X2.15 sebesar 3,76 (sangat baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan kehidupan pribadi yang sangat baik membantu lebih rileks saat bekerja .

Hasil perhitungan rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai *mean* 2,61 (cukup baik). Sehingga dapat dikatakan bahwa *Work-Life Balance* yang dimiliki sangat mempengaruhi kerja karyawan di PDAM Kota Malang adalah cukup baik.

### **c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan(Y)**

Dalam variabel Motivasi Kerja Karyawan terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan(Y)**

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
Y1	43	54.43	34	43.04	0	0.00	1	1.27	1	1.27	79	100	4.48
Y2	15	18.99	52	65.82	11	13.92	1	1.27	0	0.00	79	100	4.03
Y3	22	27.85	32	40.51	23	29.11	2	2.53	0	0.00	79	100	3.94
Y4	48	60.76	26	32.91	3	3.80	2	2.53	0	0.00	79	100	4.52
Y5	54	68.35	20	25.32	3	3.80	2	2.53	0	0.00	79	100	4.59
Y6	29	36.71	30	37.97	18	22.78	2	2.53	0	0.00	79	100	4.09
Y7	45	56.96	28	35.44	5	6.33	1	1.27	0	0.00	79	100	4.48
Y8	51	64.56	22	27.85	4	5.06	2	2.53	0	0.00	79	100	4.54
Y9	13	16.46	62	78.48	2	2.53	2	2.53	0	0.00	79	100	4.09
Y10	65	82.28	12	15.19	0	0.00	0	0.00	2	2.53	79	100	4.75
Y11	69	87.34	9	11.39	0	0.00	1	1.27	0	0.00	79	100	4.85
<i>Grand Mean</i>												4.40	

Sumber : data primer diolah 2019

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 79 responden, terdapat 43 responden atau 54,43% yang menyatakan sangat setuju tentang Saya serius dalam bekerja, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 43,04%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,27%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,27%. Rata-rata item Y1.1 sebesar 4,48 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan serius dalam bekerja.

Item kedua yaitu saya efisien dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 18,99%, yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 65,82%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 13,92%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,27%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item Y1.2 sebesar 4,03 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan efisien dalam bekerja.

Item ketiga yaitu Saya efektif dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 27,85%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 40,51%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 23 responden atau 29,11%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item Y1.3 sebesar 3,94 (cukup baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan efektif dalam bekerja.

Item keempat yaitu Saya terampil dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48 responden atau 60,76%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 32,91%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 3,80%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item Y1.4 sebesar 4,52 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan terampil dalam bekerja.

Item kelima yaitu Saya pantang menyerah atau tidak mudah putus asa dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 54 responden atau 68,35%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 25,32%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 3,80%, yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item Y1.5 sebesar 4,59 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan tidak mudah putus asa saat bekerja.

Item keenam yaitu Saya memiliki kegigihan dalam bekerja walaupun keadaan lingkungan kurang mendukung dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 36,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 37,97%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 18 responden atau 22,78%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item Y1.6 sebesar 4,09 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan kegigihan dalam bekerja.

Item ketujuh yaitu Saya memiliki inisiatif untuk memecahkan masalah dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 responden atau 56,96%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 27,85%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item Y1.7 sebesar 4,48 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan inisiatif memecahkan masalah.

Item kedelapan yaitu Saya memiliki konsistensi yang tinggi dalam bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 51 responden atau 64,56%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau

27,85%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 5,06%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item Y1.8 sebesar 4,54 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan konsistensi tinggi dalam bekerja.

Item kesembilan yaitu Saya tidak pernah bolos bekerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 16,46%, yang menyatakan setuju sebanyak 62 responden atau 78,48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,53%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item Y1.9 sebesar 4,09 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang tidak bolos saat bekerja.

Item kesepuluh yaitu Saya taat pada peraturan kerja dalam organisasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 65 responden atau 82,28%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 15,19%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,53%. Rata-rata item Y1.10 sebesar 4,75 (baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan taat pada peraturan kerja.

Item kesebelas yaitu Saya memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 69 responden atau 87,34%, yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau



11,39%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,27%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata item Y1.11 sebesar 4,85 (sangat baik) yang mengindikasikan bahwa karyawan PDAM Kota Malang dengan hubungan atau relasi yang sangat baik dengan rekan kerja.

Hasil perhitungan rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel motivasi kerja memiliki nilai *mean* 4,40 (baik) Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan yang dimiliki sangat mempengaruhi lingkungan kerja dan *work life balance* karyawan di PDAM Kota Malang adalah baik.

#### **4.3. Uji Instrumen Penelitian**

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

##### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keaslian suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi ( $r$ ) product moment.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$ , tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1 : r \neq 0$ , terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Validitas

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.604	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.682	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.475	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.660	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.684	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.667	0.000	0.3	Valid
X1.7	0.846	0.000	0.3	Valid
X1.8	0.793	0.000	0.3	Valid
X1.9	0.609	0.000	0.3	Valid
X1.10	0.728	0.000	0.3	Valid
X1.11	0.788	0.000	0.3	Valid
X1.12	0.652	0.000	0.3	Valid
X1.13	0.767	0.000	0.3	Valid
X1.14	0.649	0.000	0.3	Valid
X1.15	0.856	0.000	0.3	Valid
X1.16	0.783	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.719	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.732	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.739	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.743	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.726	0.000	0.3	Valid
X2.6	0.713	0.000	0.3	Valid
X2.7	0.474	0.000	0.3	Valid
X2.8	0.721	0.000	0.3	Valid
X2.9	0.708	0.000	0.3	Valid
X2.10	0.711	0.000	0.3	Valid
X2.11	0.680	0.000	0.3	Valid
X2.12	0.474	0.000	0.3	Valid
X2.13	0.689	0.000	0.3	Valid
X2.14	0.490	0.000	0.3	Valid
X2.15	0.529	0.000	0.3	Valid
Y1.1	0.792	0.000	0.3	Valid
Y1.2	0.627	0.000	0.3	Valid
Y1.3	0.453	0.000	0.3	Valid
Y1.4	0.813	0.000	0.3	Valid
Y1.5	0.692	0.000	0.3	Valid
Y1.6	0.728	0.000	0.3	Valid
Y1.7	0.713	0.000	0.3	Valid
Y1.8	0.785	0.000	0.3	Valid
Y1.9	0.699	0.000	0.3	Valid
Y1.10	0.841	0.000	0.3	Valid
Y1.11	0.551	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Dari Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

#### 4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,927	Reliabel
2	<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,892	Reliabel
3	Motivasi Kerja Karyawan (Y)	0,892	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2019

Dari Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

#### 4.4. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel

Tabel 4.9 : Hasil Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06905829
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.050
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.752
Asymp. Sig. (2-tailed)		.624

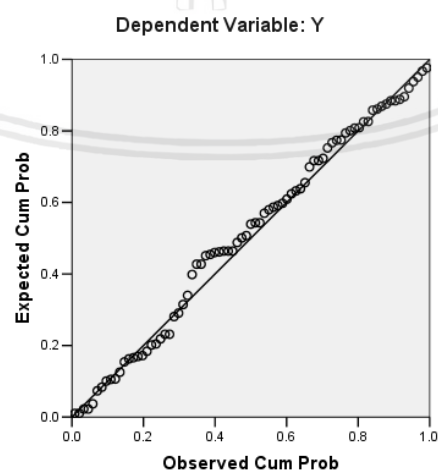
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Sumber: Data primer diolah 2019

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.624 (dapat dilihat pada Tabel 4.9) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Gambar 4.2  
P-P Plot

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik–titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

#### 4.4.3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11 : Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabelbebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.815	1.227
X2	0.815	1.227

**Sumber: Data primer diolah 2019**

Berdasarkan Tabel 4.11, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Lingkungan Kerja adalah 0.815
- Tolerance untuk *Work-Life Balance* adalah 0.815

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Lingkungan Kerja adalah 1,227
- VIF untuk *Work-Life Balance* adalah 1,227

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

#### 4.4.4 Uji Heterokedastisitas

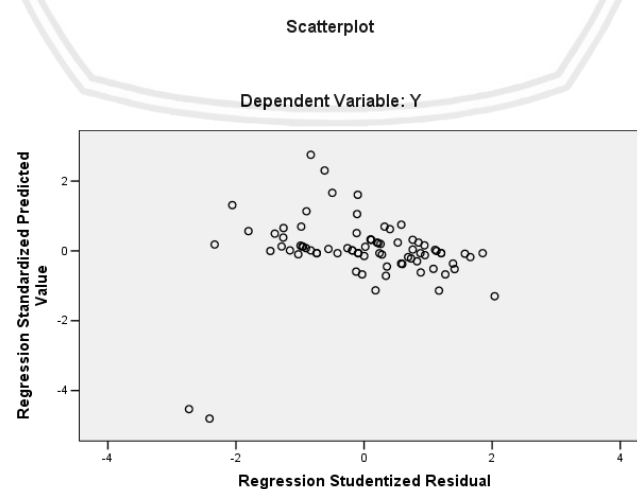
Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji *scatter plot*.

Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

$H_0$  : ragam sisaan homogen

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2



Gambar 4.2  
Uji Heteroskedastisitas

**Sumber: Data primer diolah 2019**



Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

#### 4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja Karyawan (Y).

##### 4.5.1. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.12:

**Tabel 4.12 : Persamaan Hasil Regresi**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.762	4.549		6.103	0.000
X1	0.403	0.053	0.627	7.609	0.000
X2	-0.144	0.050	-0.238	-2.884	0.005

Berdasarkan pada Tabel 4.12 di dapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 27,762 + 0,403 X_1 - 0,144X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 27,762, menunjukkan bahwa rata-rata Motivasi Kerja Karyawan jika tidak ada variabel bebas bernilai 27,762
- $b_1 = 0,403$ , artinya Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,403 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_1$  (Lingkungan Kerja). Jadi apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,403 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- $b_2 = -0,144$ , Motivasi Kerja Karyawan akan menurun sebesar 0,144 satuan untuk setiap tambahan satu satuan  $X_2$  (*Work-Life Balance*), Jadi apabila *Work-Life Balance* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Motivasi Kerja Karyawan akan menurun sebesar 0,144 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* meningkat maka akan diikuti peningkatan Motivasi Kerja Karyawan.

#### 4.5.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan *Work-Life Balance* ( $X_2$ )) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan) digunakan nilai  $R^2$ , nilai  $R^2$  seperti dalam Tabel 4.13 dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
0.761	0.579	0.568

Sumber : Data primer diolah 2019

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.13 diperoleh hasil adjusted  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,568. Artinya bahwa 56,8% variabel Motivasi Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan *Work-Life Balance* ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 43,2% variabel Motivasi Kerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan, nilai  $R$  (koefisien korelasi) sebesar 0.761, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan *Work-Life Balance* ( $X_2$ ) dengan Motivasi Kerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

#### **4.5.3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

##### **4.5.3.1. Hipotesis I (F test / Serempak)**

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

**Tabel 4.14**  
**Uji F/Serempak**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1009.030	2	504.515	52.189	0.000
Residual	734.691	76	9.667		
Total	1743.722	78			

**Sumber: Data primer diolah 2019**

Berdasarkan Tabel 4.14 nilai F hitung sebesar 52,189. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 76) adalah sebesar 3,117. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $52,189 > 3,117$  atau nilai sig F (0,000)  $< \alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), *Work-Life Balance* ( $X_2$ )).

#### 4.5.3.2. Hipotesis II (t test / Parsial)

test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 4.15.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t / Parsial**

Variabel Terikat	Variabel	t hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	X1	7.609	1.992	0.000	Signifikan
	X2	-2.884	1.992	0.005	Signifikan

**Sumber: Data primer diolah 2019**

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

t test antara  $X_1$  (Lingkungan Kerja) dengan Y (Motivasi Kerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 7,609. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 76) adalah sebesar 1,992. Karena t hitung > t tabel yaitu  $7,609 > 1,992$  atau nilai sig t (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (Lingkungan Kerja) terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja atau dengan meningkatkan Lingkungan Kerja maka Motivasi Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

t test antara  $X_2$  (*Work-Life Balance*) dengan Y (Motivasi Kerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,884. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 76) adalah sebesar 1,992. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,884 > 1,992$  atau nilai sig t (0,005) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (*Work-Life Balance*) terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Work-Life Balance* atau dengan meningkatkan *Work-Life Balance* maka Motivasi Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan adalah *Work-Life Balance* karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

#### 4.6 Pembahasan Hasil penelitian

##### 4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja(X<sub>1</sub>), *Work-Life Balance* (X<sub>2</sub>) Secara Simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi secara simultan didapatkan nilai  $F_{hitung} 52,189 > F_{tabel} 3,117$  atau Signifikansi  $F 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance* secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan ditolak dan  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja, *Work-Life Balance* secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima.

Lingkungan kerja dengan motivasi kerja mengembangkan sikap positif terhadap peningkatan kemampuan kerja. Mangkunegara, (2006:17) lingkungan kerja merupakan target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, peluang berkarir, hubungan kerja yang harmonis, dan fasilitas kerja yang memadai sehingga motivasi dan kinerja karyawan terpenuhi. *Work-Life Balance* dengan motivasi kerja berhubungan negatif karena perlu adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi, keluarga, pekerjaan dan perilaku. (Colakoglu, 2005) Individu perlu mengimbangkan antara pembagian waktu dan keterlibatan psikologis (hubungan keluarga dengan kehidupan pekerjaan).

#### 4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial didapatkan nilai  $t_{hitung}$  7,609 >  $t_{tabel}$  1,992 atau Signifikansi  $t$  0,000 < 0,05, maka  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan ditolak dan  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima. B (nilai koefisien regresi parsial) variabel Lingkungan Kerja bernilai 0,403 berarti jika Lingkungan Kerjakaryawan ditingkatkan, maka Motivasi Kerja Karyawan akan naik sebesar 0,403. Dengan demikian kesimpulannya adalah ada pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Beberapa studi empiris telah membuktikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja karyawan. Yaitu penelitian dari (Prakoso, 2014; Krymis (2011); Maslichah (2017)). Hal ini dikemukakan oleh Sunyoto (2013:43), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik menciptakan motivasi untuk bekerja sehingga mempengaruhi semangat karyawan untuk bekerja baik lingkungan luar perusahaan maupun dalam perusahaan. Swastha & Sukotjo (2004:26-27) mengatakan bahwa lingkungan perusahaan yang keseluruhan melalui faktor-faktor eksternal yang dipengaruhi organisasi dan kegiatan. Sedarmayanti (2011:21), mengungkapkan lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis yang meliputi:

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang berada di sekitar tempat kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan baik dalam perusahaan maupun luar perusahaan.
- b. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang berkaitan dengan hubungan kerja (hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, dan hubungan dengan sesama rekan kerja).

#### **4.7 Pengaruh *Work-Life Balance* (X<sub>2</sub>) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial didapatkan nilai  $t_{hitung}$   $2,884 > t_{tabel}$   $1,992$  atau Signifikansi  $t$   $0,005 < 0,05$ , maka  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh positif yang signifikan *Work-Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Karyawan ditolak dan  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh negatif yang signifikan *Work-Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima. B (nilai koefisien regresi parsial) variabel *Work-Life Balance* bernilai  $0,144$  berarti jika *Work-Life Balance* karyawan semakin baik, maka Motivasi Kerja Karyawan akan menurun sebesar  $0,144$ . Dengan demikian kesimpulannya adalah ada pengaruh negatif yang signifikan *Work-Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Penelitian dari Maslichah yang berjudul pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja. Weckstein, (2008:10) mengemukakan, bahwa *Work-Life Balance* merupakan konsep keseimbangan dengan melibatkan ambisi/karir, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Berdasarkan studi empiris yang telah dipaparkan maka dapat dikatakan *Work-Life Balance* berpengaruh pada kepuasan



kerja sehingga motivasi juga ikut dikembangkan yaitu dengan cara tidak melupakan tugas pekerjaan dan kewajiban serta tidak mengabaikan kehidupan pribadinya.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Motivasi Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel *Work-Life Balance* maka variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas (Lingkungan Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2)) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada

hasil uji didapatkan bahwa terdapat dua variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2).

3. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Motivasi Kerja Karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan dapat diterima.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja maka disarankan PDAM Kota Malang lebih memperhatikan kondisi ruang kerja yang berbentuk fisik seperti mengatur suhu udara di ruang kerja dengan menggunakan kipas angin atau AC agar karyawan merasa lebih nyaman pada saat menjalankan pekerjaan, hal itu karena berdasarkan rata-rata skor mengenai tanggapan yang diberikan karyawan mendapat skor 3,57 yang merupakan skor terendah / cukup dari rata-rata skor item lain.

2. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif variabel *WLB* maka disarankan PDAM Kota Malang lebih memperhatikan serta melakukan pengawasan kepada karyawan agar karyawan menggunakan waktu istirahat saat lelah dan memberikan arahan mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan agar tuntas menyelesaikan pekerjaan tidak terbengkalai sehingga terselesaikan dengan tepat waktu, hal itu karena berdasarkan rata-rata skor mengenai tanggapan yang diberikan karyawan mendapat skor 2,15 yang merupakan skor terendah dari rata-rata skor item lain.
3. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja karyawan maka disarankan PDAM Kota Malang lebih memperhatikan efisien dalam bekerja dengan cara memberikan dukungan agar karyawan semangat dan tidak mengeluh saat bekerja, serta disiplin memperhatikan waktu saat bekerja, hal itu karena berdasarkan rata-rata skor mengenai tanggapan yang diberikan karyawan mendapat skor 3,94 yang merupakan skor terendah dari rata-rata skor item lain.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku

- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, K dan Mangkunegara., 2013 *Perilaku Kerja Dalam Organisasi*, ahli bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Cascio, Wayne F. 2014. *Managing Human Resorces: Productivity, Quality of Worklife, Profits*. Colorado: Mc Graw- Hill
- Dundas. 2011. *Personality and Work-Life Balance. Journal of Contemporary Reserch in Management* Vol.7; No.3 July-Sep, 2012
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21: Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shawn, J.D. (2003). *The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. Journal of Vacational Behavior* 63 (2003) 510-531
- Hamzah, B. Uno. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group, Inc
- Hooker *et al*, 2011. *Effect of Physical Workload on Cognitive task Performance and Situation Awariness. Journal of ergonomic*, pp. 1-9
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers

- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan IX. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McDonald, P., Bradley, L. M., dan Brown, K. (2005). Explanations for the provision utilisation gap in work-family policy, *Women in management*.
- Mustafa, Z. 2013. *Mengurai Variabel hingga Instrumenisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Napitupulu. 2011. *Teori Motivasi*. Jakarta: Pustaka Belajar
- Nawawi. 2016. *Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul*. Jakarta. Majalah Usahawan No.10 Thn.XXVIII Oktober
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia* Jakarta : Ghalia Indonesia
- Novelia, P. (2013). Hubungan Antara *Work-life Balance* dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai perempuan. 1-44.
- Ong, H. L. C., & Jeyaraj, S. (2014). *Work-Life Interventions: Differences Between Work-Life Balance and Work-Life Harmony and Its Impact on Creativity at Work*. Sage Open. DOI: 10.1177/2158244014544289
- Robbins A. Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke- 12 Jakarta: Salemba Empat
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (Ed). (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology*. England: John Wiley & Sons Ltd.

- Sedarmayanti. 2009. *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar maju.
- Siagian, S. P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. P., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung : CVAlfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung : CVAlfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Supranto, J. 2000. *Statistik : Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan ke-6. Jakarta: kencana Prenada Media Group.
- Swastha, SukotjoW. & Ibnu. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.

- Umar, H. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Valcour, M. 2007. *Across the continuum of satisfaction with work-family balance: work hours, flexibility-fit, and work-family culture*
- Weckstein, 2008. *Leadership Forum: work Life Balance*; Disertai yang tidak dipublikasikan
- Winardi, 2012. Analisis interaksi motivasi kerja perusahaan dan kepemimpinan penerus yang diapresiasi karyawan. *Jurnal Psikologi Sosial*. Vol.14, Noo.01, 65-79.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar- Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi.
- Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

#### **Sumber Jurnal**

Lazar, I., Osoian, C., dan Ratiu, P. (2010). *The Role of Work-Life Balance Practices in order to Improve Organizational Performance*. *European Reserch Studies, Volume XIII, Issue(1)*.

Maslichah, N. I. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (studi pada perawat RS Lavalette Malang)*. *Jurnal Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.

Prakoso, Rayka Dantyo. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi karywan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*. *Jurnal Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.

#### **Sumber Skripsi**

Ula, Imal. 2014. Analisis Hubungan antara *Career Capital* dengan *Work-Life Balance* pada karyawan di PT. Petrokimia, Gresik. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya



*Indonesians-worry-about-work-life-balance*.html diakses pada 3 Maret 2015

### Internet

“Area Pelayanan PDAM Kota Malang” diakses pada tanggal 06 April 2018 dari [www.pdamkotamalang.com](http://www.pdamkotamalang.com)

Djajendra.(2013). *Work Life Balance* menciptakan Etos Kerja Yang Unggul.

<http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2013/03/23/work-life-balance-menciptakan-etos-kerja-yang-unggul-545200.html> diakses pada Jumat 25 Juli 2018 pukul 10.30

“Info Perusahaan (*Sejarah PDAM Kota Malang*), *n.d.*”, diakses pada tanggal 17 April 2018 dari [www.pdamkotamalang.com](http://www.pdamkotamalang.com)

“Statistik (*PDAM Kota Malang*), *n.d.*”, diakses pada tanggal 17 April 2018 dari [www.pdamkotamalang.com](http://www.pdamkotamalang.com)

“Struktur Organisasi (*PDAM Kota Malang*), *n.d.*”, diakses pada tanggal 17 April 2018 dari [www.pdamkotamalang.com](http://www.pdamkotamalang.com)



## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

No	Pertanyaan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Lingkungan Kerja</b>						
<b>A.</b>	<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>					
1	Ruangan tempat saya bekerja, penerangan sudah cukup merata.					
2	Ruangan tempat saya bekerja, distribusi cahaya sudah cukup.					
3	Ruangan tempat saya bekerja, ventilasi udara berfungsi dengan baik.					
4	Ruangan tempat saya bekerja, sudah terasa sejuk.					
5	Ruangan tempat saya bekerja, suara peralatan kerja tidak menimbulkan kebisingan.					
6	Ruangan tempat saya bekerja, suara peralatan dari ruangan kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja saya.					
7	Ruangan tempat saya bekerja, memiliki warna cerah.					
8	Ruangan tempat saya bekerja, dinding warna terang.					
9	Ruangan tempat saya bekerja, letak ruangan sudah teratur.					
10	Ruangan tempat saya bekerja, mencari perlengkapan kerja tidak mengalami kesulitan.					
<b>B.</b>	<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>					
11	Saya merasa aman dalam menjalankan aktivitas di tempat kerja.					
12	Saya merasa aman melakukan pemutusan hubungan kerja.					
13	Saya setia dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasan, saya.					
14	Saya selama bekerja terjalin hubungan yang harmonis antar rekan kerja.					

15	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang berjalan sangat baik.					
16	Saya merasa puas ketika kebutuhan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sudah terpenuhi.					

### Lanjutan Kuesioner Penelitian

No	Pertanyaan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
	<i>Work-Life Balance</i>					
<b>A.</b>	<b>Keseimbangan Hidup Kerja Karyawan</b>					
1	Saya merasa lelah untuk melakukan hal-hal yang diinginkan ketika pulang ke rumah setelah bekerja.					
2	Saya merasa pekerjaan membuat saya kesulitan untuk mengatur kehidupan pribadi yang diinginkan.					
3	Saya sering mengabaikan kepentingan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan..					
4	Saya merasa terganggu dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan..					
5	Saya harus melewatkan aktivitas penting dalam kehidupan pribadi karena banyaknya waktu dihabiskan untuk bekerja.					
6	Saya merasa kehidupan pribadi menguras energi dan waktusaat melakukan pekerjaan.					
7	Saya mempunyai energi untuk melanjutkan aktivitas kerja yang penting saat di luar pekerjaan.					
8	Saya merasa kehidupan pribadi dapat memberikan energi untuk melakukan pekerjaan .					
9	Saya merasa pekerjaan terbengkalai karena segala hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya.					

<b>B.</b>	<b>Keseimbangan Hidup Pribadi Karyawan</b>				
10	Saya lelah bekerja secara efektif karena sesuatu terjadi di kehidupan pribadi saya.				
11	Saya merasa khawatir saat bekerja ada hal-hal yang harus dilakukan di luar pekerjaan.				
12	Saya menyelesaikan pekerjaan membuat suasana hati ( <i>mood</i> ) menjadi lebih baik di rumah.				
13	Saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena sibuk dengan hal pribadi di tempat kerja.				
14	Saya melakukan sesuatu saat bekerja sehingga dapat membantu menghadapi persoalan pribadi dan praktis di rumah.				
15	Saya memiliki kehidupan pribadi yang baik sehingga lebih rileks dan siap bekerja.				

#### Lanjutan Kuesioner Penelitian

No	Pertanyaan	Skala				
		STS	TS	N	S	SS
<b>A.</b>	<b>Upaya (<i>Level of Effort</i>)</b>					
1	Saya serius dalam bekerja.					
2	Saya efisien dalam bekerja.					
3	Saya efektif dalam bekerja.					
4	Saya terampil dalam bekerja.					
<b>B.</b>	<b>Kegigihan (<i>Level of Persistence</i>)</b>					
1	Saya pantang menyerah atau tidak mudah putus asa.					
2	Saya memiliki kegigihan dalam bekerja walaupun keadaan lingkungan kurang mendukung.					
3	Saya memiliki inisiatif untuk memecahkan masalah..					

4	Saya memiliki konsistensi yang tinggi dalam bekerja.					
<b>C.</b>	<b>Arah Perilaku (<i>Direction of Behavior</i>)</b>					
1	Saya tidak pernah bolos bekerja.					
2	Saya taat pada peraturan kerja dalam organisasi.					
3	Saya memiliki relasi yang baik dengan rekan kerja.					



**Kuesioner Penelitian****PENGANTAR KUESIONER**

Yth.

Bapak / Ibu / Saudara/ i Karyawan

PDAM Kota Malang

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Serina Febtadea Ramadhani, mahasiswi jurusan Ilmu Administrasi Bisnis konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi sedang mengadakan penelitian di PDAM Kota Malang dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Karyawan” (Studi pada karyawan PDAM Kota Malang).

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/i bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner terlampir. Data Bapak / Ibu/ Saudara/i akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan. Data tersebut nantinya akan dianalisis serta disajikan secara keseluruhan dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademik.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Serina Febtadea

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE* BALANCE TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN**

### **1. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

- a. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Anda miliki.
- b. Isilah pertanyaan – pertanyaan berikut sesuai dengan skala yang Anda pilih dengan memberikan tanda (  $\checkmark$  ) pada kolom.
- c. Kuesioner ini menggunakan skala Likert, dengan keterangan sebagai berikut:

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (**STS**)

Skala 2 = Tidak Setuju (**TS**)

Skala 3 = Netral (**N**)

Skala 4 = Setuju (**S**)

Skala 5 = Sangat Setuju (**SS**)

No :

**PROFIL RESPONDEN**

Isilah data pribadi anda dengan lengkap dan sebenar-benarnya. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan dipublikasikan. Terimakasih.

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : a. Pria            b. Wanita
3. Usia : \_\_\_\_\_
4. Status perkawinan: a. Lajang      b. Menikah
5. Masa Kerja : \_\_\_\_\_ bulan/tahun
6. Pendidikan terakhir:
  - a. SMA/Sederajat
  - b. D3/Sederajat
  - c. Strata I (S1)/Sederajat
  - d. Strata II (S2)/Sederajat
  - e. Lainnya .....
7. Unit : \_\_\_\_\_

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Bacalah setiap pertanyaan kemudian berikan jawaban saudara dengan cara memberikan tanda *checklist*(√) pada kolom-kolom yang tersedia dengan keterangan, yaitu:

**SS** : bila anda Sangat Setuju  
**S** : bila anda Setuju  
**CS** : bila anda Cukup Setuju  
**TS** : bila anda Tidak Setuju  
**STS** : bila anda Sangat Tidak Setuju

Contoh:

Jika jawaban anda sangat setuju (SS)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya tidak berencana untuk keluar	√				

2. Jika anda ingin mengganti jawaban yang telah anda pilih, coretlah jawaban yang telah anda pilih dengan dua garis (=) dan kemudian pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan anda. Terimakasih.



## Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

**Frequency Table****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.3	6.3	6.3
	3.00	2	2.5	2.5	8.9
	4.00	60	75.9	75.9	84.8
	5.00	12	15.2	15.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	12.7	12.7	12.7
	3.00	11	13.9	13.9	26.6
	4.00	54	68.4	68.4	94.9
	5.00	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.3	6.3	6.3
	3.00	1	1.3	1.3	7.6
	4.00	67	84.8	84.8	92.4
	5.00	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	8	10.1	10.1	11.4
	3.00	23	29.1	29.1	40.5
	4.00	39	49.4	49.4	89.9
	5.00	8	10.1	10.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	3	3.8	3.8	5.1
	3.00	4	5.1	5.1	10.1
	4.00	65	82.3	82.3	92.4
	5.00	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	4	5.1	5.1	7.6
	4.00	65	82.3	82.3	89.9
	5.00	8	10.1	10.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	2	2.5	2.5	3.8
	3.00	4	5.1	5.1	8.9
	4.00	58	73.4	73.4	82.3
	5.00	14	17.7	17.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	3	3.8	3.8	5.1
	3.00	5	6.3	6.3	11.4
	4.00	54	68.4	68.4	79.7
	5.00	16	20.3	20.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.6	7.6	7.6
	3.00	22	27.8	27.8	35.4
	4.00	44	55.7	55.7	91.1
	5.00	7	8.9	8.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.1	5.1	5.1
	3.00	5	6.3	6.3	11.4
	4.00	64	81.0	81.0	92.4
	5.00	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	4	5.1	5.1	7.6
	4.00	62	78.5	78.5	86.1
	5.00	11	13.9	13.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.8	3.8	3.8
	3.00	24	30.4	30.4	34.2
	4.00	44	55.7	55.7	89.9
	5.00	8	10.1	10.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	2	2.5	2.5	5.1
	4.00	61	77.2	77.2	82.3
	5.00	14	17.7	17.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	2	2.5	2.5	5.1
	4.00	44	55.7	55.7	60.8
	5.00	31	39.2	39.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	4	5.1	5.1	7.6
	4.00	57	72.2	72.2	79.7
	5.00	16	20.3	20.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X1.16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	5	6.3	6.3	8.9
	4.00	58	73.4	73.4	82.3
	5.00	14	17.7	17.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.1	5.1	5.1
	2.00	44	55.7	55.7	60.8
	3.00	9	11.4	11.4	72.2
	4.00	14	17.7	17.7	89.9
	5.00	8	10.1	10.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.8	3.8	3.8
	2.00	58	73.4	73.4	77.2
	3.00	11	13.9	13.9	91.1
	4.00	6	7.6	7.6	98.7
	5.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7.6	7.6	7.6
	2.00	53	67.1	67.1	74.7
	3.00	9	11.4	11.4	86.1
	4.00	9	11.4	11.4	97.5
	5.00	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	8.9	8.9	8.9
	2.00	55	69.6	69.6	78.5
	3.00	10	12.7	12.7	91.1
	4.00	4	5.1	5.1	96.2
	5.00	3	3.8	3.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	7.6	7.6	7.6
	2.00	59	74.7	74.7	82.3
	3.00	9	11.4	11.4	93.7
	4.00	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.8	3.8	3.8
	2.00	62	78.5	78.5	82.3
	3.00	8	10.1	10.1	92.4
	4.00	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.1	5.1	5.1
	2.00	18	22.8	22.8	27.8
	3.00	9	11.4	11.4	39.2
	4.00	45	57.0	57.0	96.2
	5.00	3	3.8	3.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.1	5.1	5.1
	2.00	51	64.6	64.6	69.6
	3.00	13	16.5	16.5	86.1
	4.00	10	12.7	12.7	98.7
	5.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.5	2.5	2.5
	2.00	69	87.3	87.3	89.9
	3.00	4	5.1	5.1	94.9
	4.00	2	2.5	2.5	97.5
	5.00	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.5	2.5	2.5
	2.00	67	84.8	84.8	87.3
	3.00	7	8.9	8.9	96.2
	4.00	2	2.5	2.5	98.7
	5.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.8	3.8	3.8
	2.00	62	78.5	78.5	82.3
	3.00	8	10.1	10.1	92.4
	4.00	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.8	3.8	3.8
	2.00	14	17.7	17.7	21.5
	3.00	9	11.4	11.4	32.9
	4.00	49	62.0	62.0	94.9
	5.00	4	5.1	5.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.1	5.1	5.1
	2.00	60	75.9	75.9	81.0
	3.00	8	10.1	10.1	91.1
	4.00	6	7.6	7.6	98.7
	5.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.8	3.8	3.8
	2.00	18	22.8	22.8	26.6
	3.00	4	5.1	5.1	31.6
	4.00	48	60.8	60.8	92.4
	5.00	6	7.6	7.6	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**X2.15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.5	2.5	2.5
	2.00	9	11.4	11.4	13.9
	3.00	2	2.5	2.5	16.5
	4.00	59	74.7	74.7	91.1
	5.00	7	8.9	8.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	1	1.3	1.3	2.5
	4.00	34	43.0	43.0	45.6
	5.00	43	54.4	54.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	11	13.9	13.9	15.2
	4.00	52	65.8	65.8	81.0
	5.00	15	19.0	19.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	



## Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	23	29.1	29.1	31.6
	4.00	32	40.5	40.5	72.2
	5.00	22	27.8	27.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

## Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	3	3.8	3.8	6.3
	4.00	26	32.9	32.9	39.2
	5.00	48	60.8	60.8	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

## Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	3	3.8	3.8	6.3
	4.00	20	25.3	25.3	31.6
	5.00	54	68.4	68.4	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

## Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	66	83.5	83.5	83.5
	4.00	6	7.6	7.6	91.1
	5.00	7	8.9	8.9	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

## Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	5	6.3	6.3	7.6
	4.00	28	35.4	35.4	43.0
	5.00	45	57.0	57.0	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	4	5.1	5.1	7.6
	4.00	22	27.8	27.8	35.4
	5.00	51	64.6	64.6	100.0
Total		79	100.0	100.0	

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	2	2.5	2.5	5.1
	4.00	62	78.5	78.5	83.5
	5.00	13	16.5	16.5	100.0
Total		79	100.0	100.0	

**Y10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.5	2.5	2.5
	4.00	12	15.2	15.2	17.7
	5.00	65	82.3	82.3	100.0
Total		79	100.0	100.0	

**Y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	9	11.4	11.4	12.7
	5.00	69	87.3	87.3	100.0
Total		79	100.0	100.0	

## Lampiran 3. Uji Validitas dan reliabilitas

**Correlations**

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.2	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.3	Pearson Correlation	.475**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.4	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.5	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.6	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.7	Pearson Correlation	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.8	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.9	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.10	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.11	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.12	Pearson Correlation	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.13	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.14	Pearson Correlation	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.15	Pearson Correlation	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X1.16	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	16



## Correlations

Correlations		X2
X2.1	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.2	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.3	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.4	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.5	Pearson Correlation	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.6	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.7	Pearson Correlation	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.8	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.9	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.10	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.11	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.12	Pearson Correlation	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.13	Pearson Correlation	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.14	Pearson Correlation	.490**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
X2.15	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	15



## Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
Y2	Pearson Correlation	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
Y3	Pearson Correlation	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
Y4	Pearson Correlation	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
Y5	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
Y6	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
Y7	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
Y8	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
Y9	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
Y10	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79
Y11	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	79	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	79	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	11





## Lampiran 4. Asumsi Klasik

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.815	1.227
	X2	.815	1.227

a. Dependent Variable: Y

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

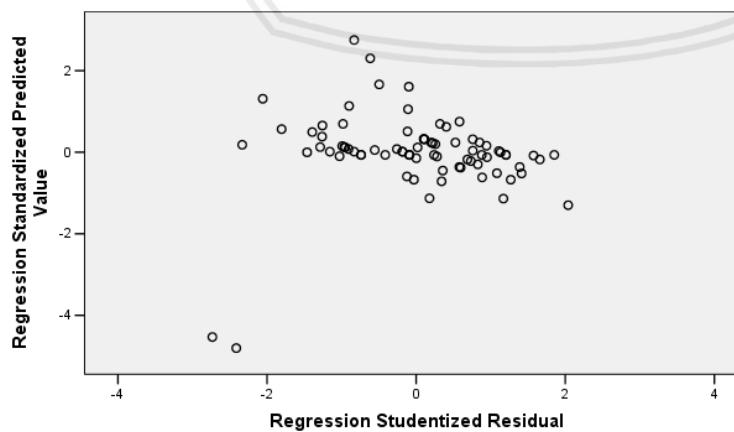
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.06905829
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.050
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.752
Asymp. Sig. (2-tailed)		.624

a. Test distribution is Normal.

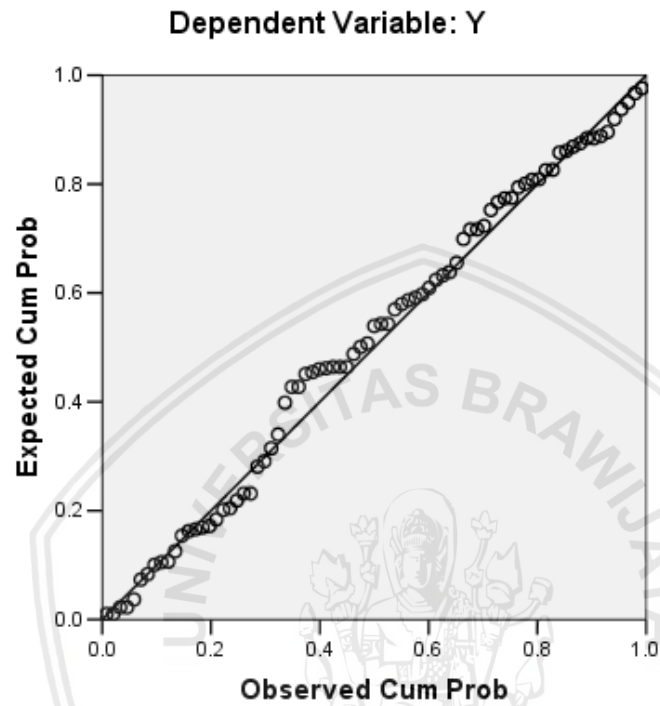
b. Calculated from data.

## Scatterplot

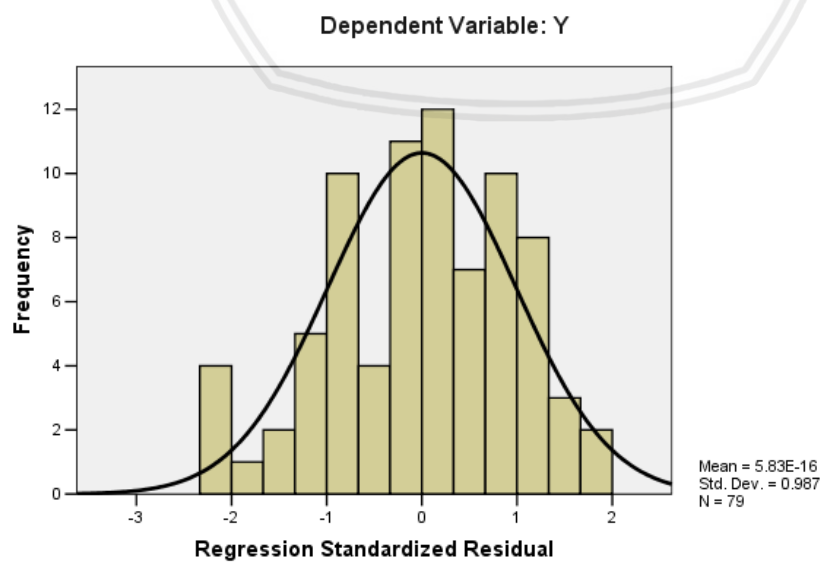
Dependent Variable: Y



## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



## Lampiran 5. Regresi Linier Berganda

**Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y	47.5190	4.72815	79
X1	63.0000	7.36067	79
X2	39.1519	7.81040	79

**Correlations**

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.730	-.508
	X1	.730	1.000	-.430
	X2	-.508	-.430	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	79	79	79
	X1	79	79	79
	X2	79	79	79

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.568	3.10918	1.342

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1009.030	2	504.515	52.189	.000 <sup>a</sup>
	Residual	734.691	76	9.667		
	Total	1743.722	78			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.762	4.549		6.103	.000
	X1	.403	.053	.627	7.609	.000
	X2	-.144	.050	-.238	-2.884	.005

a. Dependent Variable: Y





**PEMERINTAH KOTA MALANG**  
**PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM**  
 JL. TERUSAN DANAU SENTANI NO. 100 MALANG TELP. (0341) 715103 (HUNTING)  
 FAX. (0341) 715107 PO. BOX 132 MALANG 65138  
 website : www.pdamkotamalang.com email : humas@pdamkotamalang.com



Sertifikat No. ID 07 / 0991

Malang, 27 Maret 2018

Nomor : 072 / 0011 / 35.73.601 / 2018  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan Riset/Survey

Kepada  
 Yth. Ketua Prodi Administrasi Bisnis  
 Fak. Ilmu Administrasi Univ. Brawijaya  
 Jl. MT. Haryono No. 163  
 Di  
 M A L A N G

Berkenaan dengan surat Saudara Nomor : 3254/UN10.F03 12.11/PN/2018 tanggal 6 Maret 2018 perihal dimaksud pada pokok surat, bersama ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui menerima mahasiswa saudara, atas nama sebagai berikut :

No	Nama	NIM
1.	Serina Febtadea Ramadhani	135030207111071

Adapun ketentuan lain untuk Pengambilan Data di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang adalah sebagai berikut :

1. Penempatan diatur oleh pihak PDAM Kota Malang
2. Tidak mengganggu aktivitas kerja
3. Memenuhi peraturan/persyaratan yang ada di PDAM Kota Malang

Demikian untuk menjadikan periksa.

an.Pjs.DIREKTUR UTAMA  
 PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM  
 KOTA MALANG  
 MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA  
 ub  
 ASSMAN PENGEMBANGAN SDM





## KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

### UNIVERSITAS BRAWIJAYA

#### FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia

Telp. : +62-341-553737, 568914, 558226 Fax : +62-341-558227

<http://fia.ub.ac.id>

E-mail: [fia@ub.ac.id](mailto:fia@ub.ac.id)

Nomor : 3809 /UN10.F03 12.11/PN/2018

Lampiran : -

Hal : Riset/Survey

Kepada : Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pemkot  
Malang

Jl. A. Yani 98 Malang, Jawa Timur

Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan kesempatan melakukan riset/survey bagi mahasiswa :

Nama : Serina Febtadea Ramadhani  
 Alamat : Jl. Perumahan Joyogrand blok I1/8  
 Malang  
 NIM : 135030207111071  
 Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
 Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Tema : Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Motivasi  
 Kinerja Karyawan  
 Lamanya : 1 (Satu) bulan  
 Peserta : 1 (Satu) orang  
 Tempat : Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang

Demikian atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Malang, 21 Maret 2018

Mengetahui,  
 an. Dekan  
 Ketua Prodi Administrasi Bisnis



**Dr. Drs. W. Hopo, M.AB**

NIP. 19660430 199303 1 002

Lampiran *Curriculum Vitae***CURICULUM VITAE****DATA PRIBADI**

**Nama Lengkap** : Serina Febtadea Ramadhani  
**NIM** : 135030207111071  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Batam, 2 Febuari 1995  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Usia** : 24 tahun  
**Agama** : Islam  
**Alamat** : Jalan Diponegoro VIII No. 83 Semarang  
**Email** : [ramadhaniserina@gmail.com](mailto:ramadhaniserina@gmail.com)

**RIWAYAT PENDIDIKAN**

**2000-2001** : TK Kartika, Semarang Jawa Tengah  
**2001-2007** : SDN Banyumanik 01-02, Semarang  
**2007-2010** : SMPN 26, Semaarang  
**2010-2013** : SMK Yayasan Pharmasi, Semarang  
**2013-2019** : Universitas Brawijaya

