

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA

**(STUDI PADA KARYAWAN PEREMPUAN YAYASAN INSAN
PERMATA TUNGGULWULUNG KOTA MALANG)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

DIAH LAILATUL QODRIZANA

NIM. 145030200111011



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

MOTTO

Urusan remeh sekalipun, kalau tanpa pertolongan-Nya akan menjadi rumit dan menghimpit.

“Dan karunia Allah yang dilimpahkan kepadamu itu sangat besar” (QS. An-Nisa’: 113)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja
(Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata
Tunggulwulung Kota Malang)

Disusun oleh : Diah Lailatul Qodrizana

NIM : 145030200111011

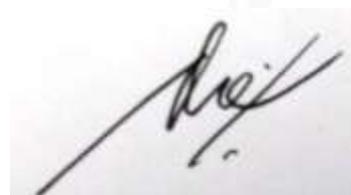
Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi/ Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 2 April 2018

Komisi Pembimbing



Dr. M. Al Musadieg, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

TANDA PENGESAHAN

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

Hari : Senin

Tanggal : 30 April 2018

Pukul : 08.00 WIB

Skripsi atas nama : Diah Lailatul Qodrizana

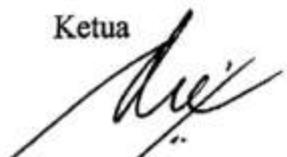
Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja
(Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata
Tunggulwulung Kota Malang)

Dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua


Dr. M. Al. Musadieg, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Anggota


Edlyn Khurotul Ainj, SAB., MAB., MBA
NIP. 2013048705312001

Anggota


Yudha Prakasa, SAB., MAB
NIP. 19870127 201504 1 004



PERNYATAAN 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 secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur jiplak, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 3 April 2018

METERAI
TEMPEL
EDA2DAEF932459802
6000
ENAM RIBURUPIAH

Diah Lailatul Qodrizana
NIM. 145030200111011

RINGKASAN

Diah Lailatul Qodrizana, 2018. **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)**. Dr. M. Al Musadieg, MBA. 148 halaman + xv

Era modern seperti sekarang ini membuat kebutuhan masyarakat semakin meningkat dan bervariasi. Adanya perkembangan teknologi, perkembangan *fashion*, dan lain-lain menjadikan masyarakat lebih giat dalam mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka sehingga banyak masyarakat yang berbondong-bondong untuk mencari pekerjaan. Sejak muncul kata “Emansipasi Wanita”, semakin banyak lagi wanita yang ingin memenuhi kebutuhannya sendiri. Terlebih lagi, meningkatnya jumlah wanita karir semakin membuat para wanita ingin mencapai karir yang diinginkan. Kebanyakan dari mereka menganggap bahwa wanita juga bisa hidup mandiri tanpa bertopang hidup pada laki-laki, yaitu dengan bekerja sendiri. Namun tidak hanya itu, faktor ekonomi juga sangat mempengaruhi adanya pekerja wanita terutama bagi wanita yang sudah menikah. Banyak ibu rumah tangga yang bekerja karena menganggap bahwa kebutuhan rumah tangga belum tercukupi jika hanya suami yang bekerja. Oleh karena itu, muncullah istilah *two – woker family*. Istilah tersebut digunakan untuk suami istri yang keduanya bekerja agar kebutuhan rumah tangganya tercukupi. *Two – worker family* menyebabkan seorang wanita memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. *Work-life balance* merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* pada kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menjangkau seluruh karyawan perempuan Yayasan Insan Permata dengan jumlah sampel sebesar 84 karyawan. Sampel tersebut diambil dengan metode sampling jenuh. Data diperoleh langsung dari responden dengan instrumen penelitian menggunakan angket. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan R^2 yang diolah menggunakan SPSS versi 21.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Keseimbangan Waktu (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,217 (21,7%), (2) Keseimbangan Keterlibatan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,267 (26,7%), (3) Keseimbangan Kepuasan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,291 (29,1%). Hasil total *Adjusted R²* sebesar 0,431 menunjukkan bahwa pengaruh Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata

berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 43,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, Keseimbangan Kepuasan, dan Kepuasan Kerja.



SUMMARY

Diah Lailatul Qodrizana, 2018. *The Influence of Work-Life Balance toward Job Satisfaction (The Study on Woman Employees of Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)*. Dr. M. Al Musadieq, MBA. 148 pages + xv.

In the modernization era makes people necessity increase and vary. Technology and fashion development cause people to be more hard working to look for earning to meet their needs and desire so they will be a lot of people looking for job. Seens come up the word "Emancipation of Women" it create a lot of women ones to fullfil their needs by themself. Moreover, increasing number of career women making more the ladies to reach career that they want. Most of them assume that women can live independently without rely on men, it means working by themself. However, ecomonic factors can give an impact to women employees especially for married women. A lot of housewife who work their think that household needs not yet fullfiled if only a husband who work. Therefore, come up a word called "two-worker family". That word use for both of husband and wife worked for their household needs fullfiled. Two-worker family cause a woman have double roles as a housewife and an employee. The double roles have a possibility of conflict is huge. Work-Life Balance is away that can be use to help employee decrease because of unbalance double roles.

This research intent to analyze work-life balance toward job satisfaction. The type of this research is explanatory research with quantitative approach. The variable on this research covers time balance, involvement balance, satisfaction balance, and job satisfaction. This research reach out all of women employee in Yayasan Insan Permata with total sample 84 employees. The sample is taken with total sampling. The data were taken directly from respondents by questionnaire. The data analyze covers descriptive analyze, ordinary least square, multiple linear regression, t test, F test, R^2 prossessed by SPSS 21.

The result of this research showing that : (1) time balancing (X1) have significant impact toward job satisfaction (Y) with 0,217 (21,7%), (2) involvement balance (X2) have significant impact toward job satisfaction (Y) with 0,291 (29,1%), (3) satisfaction balance (X3) have significant impact toward job satisfaction (Y) with 0,291 (29,1%). Total result of Adjusted R^2 is 0,431 it means that the influence of time balance (X1), involvement balance (X2), satisfaction balance (Y) toward job satisfaction (Y) is 43,1% in Yayasan Insan Permata, meanwhile the rest of it affected by other variable which is not investigated in this research.

Keywords : Time Balance, Involvement Balance, Satisfaction Balance, and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan keberkahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)**”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk dapat memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini tidak akan pernah selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, PhD selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA yang juga selaku dosen pembimbing yang telah sangat banyak memberikan bimbingan, arahan dan masukan kepada penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Seluruh dosen pengampu mata kuliah yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang sangat besar kepada penulis.
6. Seluruh pekerja Yayasan Insan Permata yang telah berkenan membantu penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Orang tua penulis, Ibu Sri dan Bapak Prapto Yuwono yang telah mendidik, memberikan semangat, dan mendoakan demi kelancaran segala urusan penulis. Adik Deva dan keluarga besar yang telah memberikan semangat.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis di masa kuliah Hanna, Risty, Dyas, Rois, Inas, “maya”, acer, dan teman-teman se-organisasi yang telah memberikan banyak pengalaman dan pelajaran yang sangat berharga.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, April 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kontribusi Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Empiris.....	10
B. Tinjauan Teoritis	17
1. <i>Work-Life Balance</i>	17
a. Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	17
b. Manfaat <i>Work-Life Balance</i>	19
c. Faktor-faktor <i>Work-Life Balance</i>	20
d. Aspek <i>Work-Life Balance</i>	21
e. Program Kerja <i>Work-Life Balance</i>	23
f. Keuntungan Program <i>Work-Life Balance</i>	24
2. Kepuasan Kerja	25
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
b. Teori Kepuasan Kerja	27
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
d. Penyebab Kepuasan Kerja.....	31
e. Kategori Kepuasan Kerja	33
f. Dampak Kepuasan Kerja.....	36
g. Mengukur Kepuasan Kerja	37
C. Keterkaitan antara <i>Work-Life Balance</i> dengan Kepuasan Kerja....	38
D. Model Konsep dan Model Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian	41

B.	Lokasi Penelitian	41
C.	Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran ...	42
1.	Konsep.....	42
2.	Variabel	43
3.	Definisi Operasional.....	44
4.	Skala Pengukuran	50
D.	Populasi dan Sampel.....	51
1.	Populasi	51
2.	Sampel	51
E.	Pengumpulan Data.....	52
1.	Jenis Data.....	52
2.	Instrumen Penelitian.....	52
3.	Teknik Pengumpulan Data	53
F.	Validitas dan Reliabilitas.....	53
1.	Uji Validitas.....	53
2.	Uji Reliabilitas.....	54
3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	55
G.	Analisis Data	57
1.	Analisis Deskriptif.....	57
2.	Uji Asumsi Klasik	58
a.	Uji Normalitas	58
b.	Uji Multikolinieritas	58
c.	Uji Heteroskedastisitas	58
3.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.	Uji Simultan (Uji F)	59
5.	Uji Parsial (Uji t)	60
6.	Koefisien Determinasi (R^2).....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		63
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	63
1.	Profil Yayasan Insan Permata.....	63
2.	Visi, Misi, dan Tujuan Yayasan Insan Permata.....	64
3.	Struktur Organisasi Yayasan Insan Permata	65
4.	Struktur Organisasi PAUD/TKIT Insan Permata	66
5.	Struktur Organisasi SDIT Insan Permata	67
6.	Struktur Organisasi SMPIT Insan Permata.....	68
B.	Deskripsi Responden	68
1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	69
2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	69
3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jumlah Anak	70
4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
5.	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	71
C.	Analisis Deskriptif.....	72
1.	Keseimbangan Waktu (X1)	73
2.	Keseimbangan Keterlibatan (X2)	74
3.	Keseimbangan Kepuasan (X3)	75

4. Kepuasan Kerja (Y)	78
D. Uji Asumsi Klasik	86
1. Uji Normalitas	86
2. Uji Multikolinearitas	87
3. Uji Heterokedastisitas	88
E. Analisis Regresi Linier Berganda.....	90
F. Uji Simultan (Uji F)	92
G. Uji Parsial (Uji t)	93
H. Koefisien Determinasi (R^2)	95
I. Pembahasan	96
1. Hasil Analisis Deskriptif	96
2. Pengaruh Antar Variabel	101
BAB V PENUTUP	106
A. Kesimpulan.....	106
B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Saat ini	15
2.2 Sumber Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja	30
3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian	48
3.2 Skala Pengukuran	50
3.3 Hasil Uji Validitas	56
3.4 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.1 Distribusi Frekuensi Usia Responden	69
4.2 Distribusi Frekuensi Status Perkawinan Responden	70
4.3 Distribusi Frekuensi Jumlah Anak Responden	70
4.4 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden	71
4.5 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden	72
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Keseimbangan Waktu (X1)	73
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Keseimbangan Keterlibatan (X2)	74
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Keseimbangan Kepuasan (X3)	76
4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)	78
4.10 Hasil Pengujian Normalitas	87
4.11 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas	88
4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	89
4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda	91
4.14 Hasil Uji F	92
4.15 Hasil Uji t	93
4.16 Koefisien Determinasi	95

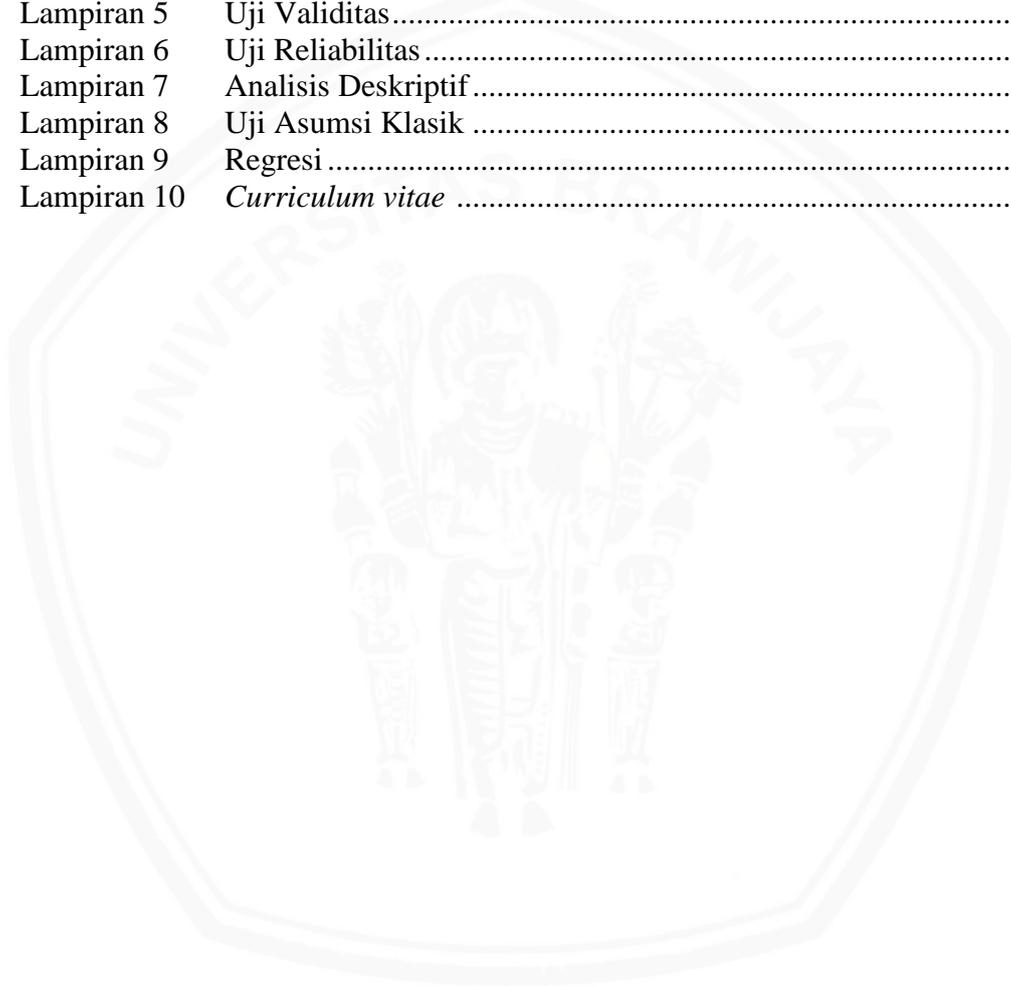
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Dampak dari Pekerjaan dan Faktor Non Pekerjaan	33
2.2 Model Konsep	39
2.2 Model Hipotesis	39
4.1 Struktur Organisasi PAUD/TKIT Insan Permata	66
4.2 Struktur Organisasi SDIT Insan Permata.....	67
4.3 Struktur Organisasi SMPIT Insan Permata.....	68
4.4 Normal Probability Plot	87
4.5 Scatterplot Uji Heterokedastisitas.....	90



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Surat Pengantar112
Lampiran 2	Angket Penelitian.....115
Lampiran 3	Data Responden118
Lampiran 4	Rekapitulasi Jawaban Responden.....122
Lampiran 5	Uji Validitas.....130
Lampiran 6	Uji Reliabilitas137
Lampiran 7	Analisis Deskriptif140
Lampiran 8	Uji Asumsi Klasik151
Lampiran 9	Regresi153
Lampiran 10	<i>Curriculum vitae</i>154



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era modern seperti sekarang ini membuat kebutuhan masyarakat semakin meningkat dan bervariasi. Adanya perkembangan teknologi, perkembangan *fashion*, dan lain-lain menjadikan masyarakat lebih giat dalam mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka sehingga banyak masyarakat yang berbondong-bondong untuk mencari pekerjaan. Banyaknya jumlah pencari kerja meningkatkan persaingan kerja di kalangan masyarakat. Tidak hanya laki-laki saja yang mencari pekerjaan melainkan wanita juga ikut andil dalam dunia kerja. Berdasarkan Festival Media Aliansi Jurnalis Independen yang diakses pada 5 Juni 2017 mengatakan bahwa pekerja perempuan di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya, persentase jumlah pekerja perempuan mencapai 50 persen lebih dibandingkan jumlah pekerja laki-laki. Pada sektor tertentu seperti jasa kemasyarakatan, jumlah pekerja perempuan hampir menyamai jumlah pekerja laki-laki (<http://independen.id/read/data/429/jumlah-tenaga-kerja-perempuan-di-indonesia/>).

Sejak muncul kata “Emansipasi Wanita”, semakin banyak lagi perempuan yang ingin memenuhi kebutuhannya sendiri. Terlebih lagi, meningkatnya jumlah wanita karir semakin membuat para wanita ingin mencapai karir yang diinginkan. Kebanyakan dari mereka menganggap bahwa perempuan juga bisa hidup mandiri tanpa bertopang hidup pada laki-laki, yaitu dengan bekerja sendiri. Perempuan yang bekerja merasa mampu untuk menghidupi dirinya sendiri.

Namun tidak hanya itu, faktor ekonomi juga sangat mempengaruhi adanya pekerja perempuan terutama bagi wanita yang sudah menikah. Banyak ibu rumah tangga yang bekerja karena menganggap bahwa kebutuhan rumah tangga belum tercukupi jika hanya suami yang bekerja. Oleh karena itu, muncullah istilah *two – woker family*. Istilah tersebut digunakan untuk suami istri yang keduanya bekerja agar kebutuhan rumah tangganya tercukupi. *Two – worker family* menyebabkan seorang perempuan memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja. Adanya peran ganda tersebut membuat kemungkinan terjadinya konflik cukup besar.

Konflik yang timbul karena adanya peran ganda biasa disebut dengan *work family conflict*. Menurut Howard (2008) mengemukakan bahwa *work family conflict* terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran yang lainnya (*inter-role conflict*) dimana karyawan memiliki tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan. *Work family conflict* memiliki dampak yang negatif pada pekerjaan dalam hal kepuasan kerja, *burnout* kerja dan *turnover* (Greenhaus, *et al.*, 2001). Selain karena konflik tentang keluarga, karyawan perempuan juga memiliki kemungkinan berkonflik dengan teman karena tidak bisa menyeimbangkan atau bahkan karyawan perempuan tersebut tidak memiliki waktu untuk diri sendiri terhadap hobi atau kegemaran yang dapat mengurangi stres pada karyawan. Munculnya konflik-konflik tersebut akan menimbulkan dampak yang dapat merugikan perusahaan seperti menurunnya kinerja karyawan yang juga mengakibatkan produktivitas perusahaan ikut menurun. Konflik-konflik di atas muncul karena pekerja atau karyawan yang

tidak bisa menyeimbangkan peran ganda yang dimiliki sehingga karyawan maupun perusahaan membutuhkan cara atau kebijakan untuk dapat mengurangi konflik yang terjadi.

Work-life balance merupakan cara yang dapat digunakan untuk membantu karyawan mengurangi konflik akibat peran ganda yang tidak seimbang. Menurut Delecta (2011) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu, perusahaan tempat bekerja diharapkan membuat atau membentuk *work-life balance* agar pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran gandanya. Tidak hanya perusahaan saja yang diharapkan untuk membuat kebijakan *work-life balance*, akan tetapi karyawan seharusnya juga dapat menyeimbangkan perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik.

Menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam Ramadhani (2013) untuk mengukur *work-life balance* terbagi menjadi tiga, yaitu : keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Selain menerapkan *work-life balance*, perusahaan maupun karyawan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja. Hal ini karena kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan berdampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang puas akan berpengaruh positif bagi organisasi seperti efisiensi dan produktivitas perusahaan (Kanwar *et al.* 2009). Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menimbulkan *turnover* (Luthans, 2006). Perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja

karyawannya. Semakin puas seorang karyawan bekerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin tidak puas karyawan bekerja semakin menurun juga kinerjanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah menurut Mangkunegara (2009:120) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain: faktor pegawai, yaitu kecerdasan (baik kecerdasan IQ maupun kecerdasan khusus), umur, jenis kelamin, pendidikan, kondisi fisik, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, serta sikap kerja. Ada juga faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, pangkat, kedudukan, struktur organisasi, kesempatan promosi jabatan, hubungan kerja, jaminan sosial dan interaksi sosial. Berbeda dengan pendapat Sutrisno (2009:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk maju, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, fasilitas serta komunikasi.

Faktor-faktor tersebut dapat menjadi tolok ukur kepuasan kerja karyawan yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan atau organisasi yang baik seharusnya dapat menyadari bahwa kewajiban mereka adalah memastikan karyawan tidak bekerja terlalu keras sehingga mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau meningkatnya masalah kesehatan dan stres kerja yang dapat berdampak pada menurunnya moral karyawan, rendahnya produktivitas dan berkurangnya kepuasan kerja (Bilal *et al.* 2010 dalam Mariati 2013). Penelaahan kepuasan kerja akan lebih baik jika dilaksanakan secara teratur sehingga dapat dipastikan bahwa para karyawan

benar-benar dalam kondisi puas. Menurut Sinambela (2016:310) kepuasan kerja umumnya relatif tinggi dan stabil di negara maju, akan tetapi sejak tahun 1970 banyak terjadi perubahan sosial yang menimbulkan pernyataan bahwa kepuasan kerja menjadi menurun, corak tenaga kerja mengalami perubahan ketika orang muda, wanita, dan golongan minoritas mencari pekerjaan.

Salah satu dampak yang ditimbulkan apabila seorang pekerja wanita terutama yang sudah menikah dan tidak bisa menyeimbangkan peran serta kurangnya kepuasan kerja adalah akan mencari sekolah untuk anak-anaknya yang sekaligus sebagai tempat untuk menitipkan anak-anaknya dan akan dijemput setelah pulang kerja. Salah satu sekolah yang sudah sangat dikenal adalah sekolah pada Yayasan Insan Permata.

Yayasan Insan Permata merupakan sebuah yayasan yang memiliki beberapa unit sekolah dan penitipan anak yang sudah dikenal oleh masyarakat di kota Malang. Yayasan ini memiliki beberapa unit sekolah yaitu Moslem Baby Club (MBC), PAUD/TKIT Insan Permata dan SDIT Insan Permata yang beralamat di Jalan Akordion Utara Kelurahan Tunggulwulung Kota Malang serta SMPIT Insan Permata yang beralamat di Jalan Atletik Kelurahan Tasikmadu Kota Malang. Terdapat jaminan kualitas yang diberikan oleh yayasan ini untuk seluruh siswanya yaitu sholat dengan baik dan benar, menghormati guru dan berbakti pada orang tua, disiplin dan bertanggung jawab, percaya diri, senang membaca, perilaku sosial yang baik, memiliki budaya sehat bersih dan rapi, nilai tuntas pembelajaran tematik, membaca Al-Qur'an dengan tartil, hafal juz 30 dan beberapa surat juz 29 serta kemampuan komunikasi baik.

Yayasan ini memiliki jumlah karyawan perempuan yang cukup banyak sehingga kemungkinan adanya *work-family conflict* cukup besar. Karyawan pada yayasan ini terbagi menjadi dua yaitu pendidik dan kependidikan. Pendidik merupakan istilah yang ditujukan untuk pengajar, guru mengaji, dan lain sebagainya sedangkan kependidikan digunakan untuk karyawan yang non mengajar. Apabila *work-family conflict* terjadi terlalu sering, akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu diadakannya penelitian mengenai *work-life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata..

Berdasarkan uraian latar belakang perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung, Kota Malang)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari keseimbangan waktu terhadap kepuasan kerja karyawan?

3. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari keseimbangan keterlibatan terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh simultan keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh keseimbangan waktu terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh keseimbangan keterlibatan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menjelaskan pengaruh keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi terutama dalam bidang sumber daya manusia untuk menambah wawasan tentang *work-life*

balance dan kepuasan kerja. Sekaligus sebagai pembanding bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

2. Praktis

Penelitian ini dapat menjadi tolok ukur untuk membentuk program *work-life balance* pada perusahaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Sekaligus sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terhadap masalah ketenagakerjaan yang dihadapi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Agar dapat memberikan gambaran secara garis besar dan memberikan kemudahan kepada pembaca agar lebih dapat memahami isi dari penelitian, penulis memberikan sistematika pembahasan yang terdiri dari tiga bab dan berisi tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini. Sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang ungkapan latar belakang penelitian, rumusan masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, tujuan penelitian dan manfaat yang diharapkan dapat diperoleh selama proses penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini dijelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Teori-teori yang dikemukakan didapat melalui penelitian-

penelitian terdahulu yang berhubungan dengan judul penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan tentang jenis penelitian yang digunakan, sampel yang hendak diteliti, pengambilan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai profil lokasi penelitian yang dijadikan tempat penelitian secara singkat. Selain itu, juga menguraikan mengenai deskripsi hasil penelitian yang sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir di dalam penulisan skripsi yang kesimpulan dan hasil analisis yang telah dilakukan serta saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak-pihak yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Pada bagian ini akan dijelaskan beberapa hasil penelitian terdahulu yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Ramadhani (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia)”.
 - a. Jumlah responden yang digunakan adalah 80 orang karyawan.
 - b. Variabel bebasnya yaitu keseimbangan waktu (X1), keseimbangan keterlibatan (X2) dan keseimbangan kepuasan (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kesuksesan karier (Y).
 - c. Dari analisis data yang diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,302 yang menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan – kerja (X) mampu menjelaskan keragaman dari variabel kesuksesan karir (Y) sebesar 30,2%. Dari hasil perhitungan didapat nilai *F*hitung sebesar 6,781 dengan signifikansi 0,001 dan tingkat sig $F < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keseimbangan waktu (X1), keseimbangan keterlibatan (X2) dan keseimbangan kepuasan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karier (Y).
 - d. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan yang merupakan

tiga aspek keseimbangan kehidupan – kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kesuksesan karier karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia.

2. Kristiani (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Gunung Geulis Elok Abadi”.
 - a. Sampel yang diambil sebanyak 101 orang dan sumber data sekunder didapatkan dari hasil studi pustaka dan wawancara.
 - b. Variabel bebasnya yaitu *work-life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen organisasi (Y).
 - c. Dari analisis data yang diperoleh bahwa nilai hubungan antara *work-life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 0,883 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) secara simultan. *Work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja secara simultan sebesar 77,9% dan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
 - d. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah pengaruh yang diberikan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi sebesar 77,2% sisanya 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 47,6% sisanya 52,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh yang terjadi antara variabel

work-life balance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara simultan adalah positif yaitu berarti apabila *work-life balance* dan kepuasan kerja meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat.

3. Ganapathi (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Bio Farma Persero).”
 - a. Jumlah responden yang digunakan adalah 92 responden.
 - b. Variabel bebasnya yaitu: keseimbangan waktu (X1), keseimbangan keterlibatan (X2) dan keseimbangan kepuasan (X3). Variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y).
 - c. Analisis data yang diperoleh adalah hasil koefisiensi determinasi (*R square*) sebesar 0,422 berarti pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
 - d. Kesimpulan *work-life balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan di PT. Bio Farma (Persero) sudah berjalan dengan baik. Variabel *Work-Life Balance* secara keseluruhan mendapatkan nilai sebesar 80,25%. Hal ini berarti penerapan *Work-Life Balance* dalam kategori baik.
4. Maslichah (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang)”.

- a. Jumlah responden yang digunakan adalah 63 orang responden dari total seluruh perawat yaitu 168 orang.
 - b. Variabel bebasnya yaitu: *work-life balance* (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y).
 - c. Dari analisis data yang diperoleh nilai $\text{Sig.F} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). *Ajusted R square* diperoleh nilai 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. Sedangkan sisanya 19,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut.
 - d. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance*, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja secara simultan pada perawat RS Lavalette Malang.
5. Pangemanan, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh *Work-life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara)”.

- a. Jumlah responden yang digunakan adalah seluruh karyawan yaitu 32 orang.
- b. Variabel bebasnya yaitu *work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja (Y).
- c. Dari analisis data yang diperoleh memperlihatkan bahwa F_{hitung} sebesar 8,868, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,30. Hal tersebut menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,868 > 3,30$) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja. Determinasi atau *R square* adalah 0,379 yang berarti bahwa 3,79% kepuasan kerja dipengaruhi oleh *work-life balance* dan *burnout* sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.
- d. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Burnout* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Work-life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berikut disajikan tabel perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Saat Ini

Peneliti	Tahun	Judul	Variabel		Jenis Penelitian
			Bebas	Terikat	
Ramadhani	2013	Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier	Keseimbangan waktu (X1), keseimbangan keterlibatan (X2) dan keseimbangan kepuasan (X3)	Kesuksesan karier (Y)	<i>Explanatory research</i> Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia dengan sampel sebanyak 50 orang responden,
Kristiani	2014	Analisis Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.	<i>Work-life balance</i> (X1) dan kepuasan kerja (X2)	Komitmen organisasi (Y)	Penelitian asosiatif Penelitian ini dilakukan di PT. Gunung Geulis Elok Abadi dengan sampel sebanyak 101 orang responden.
Ganapathi	2016	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Keseimbangan waktu (X1), keseimbangan keterlibatan (X2) dan keseimbangan kepuasan (X3)	Kepuasan kerja (Y)	Penelitian deskriptif Penelitian ini dilakukan di PT. Bio Farma Persero dengan sampel sebanyak 92 orang
Maslichah	2017	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	<i>Work-life balance</i> (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3)	Kepuasan kerja (Y)	<i>Explanatory research</i> Penelitian ini dilakukan di RS Lavallete Malang dengan sampel sebanyak 63 orang responden.

Lanjutan Tabel 2.1

Peneliti	Tahun	Judul	Variabel		Jenis Penelitian
			Bebas	Terikat	
Pangemanan, dkk	2017	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja	<i>Work-Life Balance</i> (X1) dan <i>Burnout</i> (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	<i>Explanatory research</i> Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dengan sampel sebanyak 32 orang responden.
Penelitian Sekarang	2017	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Keseimbangan waktu (X1), keseimbangan keterlibatan (X2) dan keseimbangan kepuasan (X3)	Kepuasan kerja (Y)	<i>Explanatory research</i> Panelitian ini dilakukan di Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang dengan sampel sebanyak 84 orang responden.

(Sumber: Tinjauan Empiris)

B. Tinjauan Teoritis

1. *Work-Life Balance*

a. Pengertian *Work-Life Balance*

Schermerhorn (2005) dalam Ramadhani (2013) mengatakan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tugas di dalam pekerjaan dan di dalam keluarga atau kebutuhan pribadinya, sedangkan menurut Delecta (2011) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta

tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Mariati (2013) mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah suatu kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Frame & Hartog (2003) dalam Purwati (2016) mengartikan *work-life balance* adalah keadaan dimana karyawan mendapatkan jam kerja yang fleksibel dan menggunakannya dengan bebas sehingga dapat menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen lain di luar pekerjaan. Berbeda dengan pendapat Lockwood (2003) dalam Purwati (2016), *work-life balance* adalah kondisi seimbang pada dua tuntutan yaitu tuntutan pekerjaan dan kondisi individu seseorang.

Kalliath dan Brough (2008) dalam Kurniawan (2014) menjabarkan beberapa pandangan tentang pengertian *work-life balance*, antara lain :

- a. *Work-life balance defined as multiple role* : *work-life balance* dipandang sebagai suatu peran ganda, dimana terdapat hubungan *bidirectional*. Hal ini mengartikan bahwa dalam peran ganda tersebut, ada pengaruh baik positif maupun negatif, dalam hubungan *home-to-work* maupun *work-to-home*.
- b. *Work-life balance defined as equity across multiple roles* : definisi mengenai *work-life balance* yang lebih jauh, diteliti secara terfokus pada keseimbangan waktu atau kepuasan seseorang dalam peran gandanya.

- c. *Work-life balance defined as satisfaction between multiple roles* : terdapat juga para peneliti yang terfokus pada kepuasan pribadi seseorang dengan peran ganda. Kichmeyer mendefinisikan *work-life balance* sebagai sebuah pencapaian kepuasan dalam segala sisi kehidupan dan untuk pencapaiannya, membutuhkan sumber daya seperti : energi, waktu dan komitmen yang terbagi merata pada semua sisi yang ada.
- d. *Work-life balance defined as fulfilment of role salience between multiple roles* : pandangan ini memandang *work-life balance* sebagai sesuatu yang memiliki dinamika, sehingga dapat berubah-ubah seiring dengan perubahan dalam kehidupan seorang individu.
- e. *Work-life balance defined as relationship between conflict and facilitation* : peneliti juga terfokus pada konstruk psikologi yang membangun *work-life balance*, seperti *conflict* dan *facilitation*.
- f. *Work-life balance defined as perceived control between multiple roles* : *work-life balance* juga dapat diartikan sebagai suatu tingkat otonomi yang harus mampu dimiliki seorang individu dalam memenuhi tuntutan dari peran gandanya.

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

b. Manfaat *Work-Life Balance*

Organisasi dapat membentuk sebuah kebijakan *work-life balance* atau biasa disebut *work-life balance policy* agar dapat membantu karyawannya untuk menyeimbangkan peran di pekerjaan dan di luar pekerjaan. Menurut Lazar *et al.* (2010) dalam Pangemanan (2017) manfaat *work-life balance* bagi organisasi atau perusahaan adalah:

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

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

- 1) Semakin tinggi keamanan kerja
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja
- 3) Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
- 4) Mengurangi tingkat stres kerja
- 5) Meningkatkan kesehatan fisik maupun mental.

c. Faktor-Faktor *Work-Life Balance*

Clark (2000) dalam Kurniawan (2014) meninjau faktor-faktor yang berkaitan dengan *work-life balance* dan melakukan pembahasan terhadap teori yang disebut *border-theory*. Teori tersebut menjelaskan bahwa setiap

individu memiliki dua domain yang berbeda, yaitu pekerjaan dan rumah. Clark (2000) dalam Kurniawan (2014) menyimpulkan ada empat faktor yang mempunyai pengaruh terhadap dua domain tersebut, yaitu :

- 1) *Border* : dikatakan sebagai suatu batasan untuk memisahkan antara domain yang satu dengan domain lainnya. Terdapat tiga jenis batasan yaitu :
 - a) *Physical border*, yaitu batasan fisik yang membatasi seseorang, seperti tembok.
 - b) *Temporal border*, yaitu batasan waktu yang sementara, seperti jam kerja.
 - c) *Psychological border*, yaitu batasan psikologi yang berhubungan dengan perilaku, pola pikir dan emosional yang ada pada diri seseorang.
- 2) *Permeability* : indikasi yang mengartikan bahwa apakah elemen dari luar dapat memasuki domain tersebut. Elemen yang dimaksudkan biasanya berupa tindakan interupsi dan emosi maupun tingkah laku yang terbawa ke dalam lingkungan rumah.
- 3) *Flexibility* : indikasi yang mengartikan bahwa apakah domain mampu memperluas batasannya dengan mempertimbangkan tuntutan domain lainnya. Misal, jika ada seorang karyawan yang memiliki jam kerja yang fleksibel, maka batasan yang memisahkan waktu pekerjaan dan waktu untuk keluarga juga akan fleksibel.
- 4) *Blending* : disaat *permeability* dan *flexibility* bertemu, maka akan terjadi proses *blending*. Proses *blending* dapat digambarkan sebagai pembentukan batasan yang baru ketika kedua domain tidak lagi saling berhubungan.

d. Aspek *Work-Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam Ramadhani (2013) terdapat tiga aspek dalam *work-life balance*, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keseimbangan waktu

Berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan.

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

2) Keseimbangan keterlibatan

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

3) Keseimbangan kepuasan

Berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan

yang telah diselesaikan. Untuk melihat keseimbangan kepuasan, dapat dilihat dengan kepuasan terhadap diri sendiri dan pemenuhan harapan.

Fisher, Bulger dan Smith (2009) dalam Purwati (2016) mengemukakan bahwa *work-life balance* memiliki empat dimensi, antara lain sebagai berikut:

1) *Work Interference With Personal Life*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar gangguan yang timbul karena pekerjaan terhadap kehidupan individu seseorang. Misalnya, seorang karyawan sulit membagi waktu untuk keluarga karena pekerjaan.

2) *Personal Life Interference With Work*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar gangguan yang timbul karena kehidupan pribadi terhadap pekerjaan. Misal, ketika seseorang memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya sehingga dapat berpengaruh negatif terhadap pekerjaannya.

3) *Personal Life Enhancement of Work*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar pengaruh kehidupan individu terhadap meningkatnya kinerja seseorang dalam bekerja. Misal, ketika seorang individu merasa bahagia dalam kehidupan pribadinya sehingga membuat orang tersebut juga merasa senang dalam melaksanakan tugas pada pekerjaannya.

4) *Work Enhancement of Personal Life*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar pengaruh pekerjaan terhadap meningkatnya kualitas kehidupan pribadi seseorang. Misal, keterampilan seseorang yang didapatkan ketika bekerja dan orang tersebut dapat menggunakan keterampilannya untuk kehidupan pribadinya.

e. Program Kerja *Work-Life Balance*

Menurut Lewison (2006) dalam Kurniawan (2014) mengatakan bahwa terdapat enam kategori dasar dari program kerja yang memperhatikan *work-life balance*, yaitu :

- 1) *Flexitime* : situasi dimana karyawan dapat memilih jam kerjanya sendiri tetapi tetap mematuhi standar jam kerja perusahaan.
- 2) *Flexible week / Compressed workweek* : situasi dimana karyawan bekerja lebih lama pada hari-hari tertentu dan bekerja lebih sebentar pada hari selain hari tertentu tersebut.
- 3) *Work-at-home, flexplace or telecommuting* : situasi dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya di luar tempatnya bekerja.
- 4) *Part-time* : situasi dimana karyawan ditawarkan untuk bekerja pada jam kerja yang pendek.
- 5) *Job sharing* : situasi dimana satu pekerjaan dikerjakan oleh lebih dari satu orang agar dapat meringankan proses pengerjaan.
- 6) *Part-time telecommuting* : situasi dimana terdapat kolaborasi antara kerja paruh waktu (*part-time*) dan kerja di luar tempat kerja

f. Keuntungan Program *Work-Life Balance*

Lewison (2006) dalam Kurniawan (2014) juga mengemukakan bahwa terdapat keuntungan yang akan diperoleh apabila perusahaan atau organisasi menerapkan program *work-life balance*, diantaranya :

1) Tingkat ketidakhadiran karyawan (*absenteeism*) menurun

Pada penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan memilih tidak hadir bekerja ketika memiliki masalah pada kehidupan pribadinya.

2) Tingkat *turn-over* karyawan menurun

Perusahaan yang mampu memberikan jadwal kerja karyawannya dengan baik, maka akan membuat karyawan tersebut bertahan dan tetap bekerja pada perusahaan.

3) Produktivitas semakin meningkat

Perusahaan yang memberikan program kerja untuk lebih memperhatikan karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat menurunkan stres pada karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

4) Mengurangi *over-time cost* (biaya lembur)

Tidak hanya mampu menurunkan stres kerja pada karyawan, program *work-life balance* juga dapat mengurangi biaya lembur pada perusahaan yang memberikan jam kerja yang fleksibel.

5) Memberikan kepuasan pada pelanggan / klien

Apabila stres kerja yang dialami oleh karyawan menurun, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga karyawan merasa nyaman dan puas untuk bekerja dan dapat memberikan pelayanan yang baik pada pelanggan. Hasilnya, pelanggan akan merasa puas pada pelayanan yang diberikan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang melihat bahwa kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional, yaitu akibat dari dorongan, keinginan tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan perasaan karyawan sehingga timbul reaksi emosional seperti perasaan senang, puas maupun tidak puas. Kedua, pengertian yang memandang bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang timbul karena beberapa faktor seperti situasi kerja, imbalan yang diterima, hubungan antar karyawan serta faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009).

Wehrich dan Koontz dalam Sinambela (2012) kepuasan kerja adalah suatu hal yang perlu diperhatikan seorang pemimpin. Kepuasan kerja mengacu pada pengalaman kesenangan yang dirasakan oleh karyawan ketika apa yang diinginkan dapat terwujud. Menurut Handoko (1992) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional bagi seorang

karyawan baik perasaan senang maupun tidak senang dalam memandang pekerjaannya.

Robbins dalam Sinambela (2012) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap yang ditimbulkan oleh pekerjaan dan menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang didapat dan jumlah penghargaan yang seharusnya didapatkan. Kreitner dan Kinichi (2010) dalam Kristiani (2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Hal ini berarti menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan positif maupun negatif ketika seseorang menghadapi pekerjaan.

Menurut David dan Newstrom dalam Sinambela (2012), kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka. Mangkunegara dalam Sinambela (2012) berpendapat kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong pegawai dan berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Berbeda dengan pendapat Hasibuan (2010:202) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaan yang dilakukan. Sikap tersebut timbul karena adanya moral kerja, kedisiplinan serta prestasi kerja.

Beberapa pengertian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap

emosional yang muncul karena pekerjaan yang dilakukan, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Perasaan yang menyenangkan dapat muncul karena kondisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan diri dan kondisi dirinya serta beberapa faktor lain, sedangkan sikap tidak menyenangkan dapat muncul karena stress kerja dan hal-hal lain yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Robbins (2001) dalam Sutrisno (2009:75), seorang manajer harus mempedulikan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi minimal dengan tiga alasan yaitu:

- 1) Adanya bukti yang jelas bahwa karyawan yang tingkat kepuasannya rendah atau tidak puas memiliki kemungkinan yang besar untuk mengundurkan diri.
- 2) Telah disurvei bahwa karyawan yang puas akan memiliki kesehatan yang lebih baik dan umur yang lebih panjang daripada karyawan yang tidak puas.
- 3) Kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan.

b. Teori kepuasan kerja

Menurut Sinambela (2016:304) terdapat banyak teori dalam kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Teori Nilai (*Value Theory*)
Teori ini lebih menekankan pada kepuasan kerja bisa didapatkan dari banyak faktor, yaitu dengan cara memuaskan karyawan secara efektif dengan menemukan apa yang sebenarnya karyawan inginkan dan melihat kemungkinan apakah keinginan tersebut dapat diberikan.
- 2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
Komponen utama teori ini adalah “input”, “hasil”, “orang bandingan” serta “keadilan dan ketidakadilan”. Berdasarkan teori ini, kepuasan dan ketidakpuasan karyawan merupakan hasil perbandingan yang dilakukan antara input dan hasil dirinya dengan

inpu – hasil karyawan lain. Puas atau tidaknya karyawan tergantung pada bagaimana karyawan tersebut mempersepsikan adil atau tidaknya imbalan yang diberikan perusahaan terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

3) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja tergantung pada penilaian seseorang terhadap apa yang diinginkan dan apa yang telah didapat. Seseorang akan merasa puas jika tidak ada selisih antara yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar selisih, maka semakin besar pula ketidakpuasan kerja.

4) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada pemenuhan kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semakin sering kebutuhan mereka terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut.

5) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan karyawan tidak hanya tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi juga tergantung pada pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut dijadikan tolok ukur oleh karyawan tersebut untuk menilai dirinya maupun lingkungannya, sehingga karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

6) Teori Dua Faktor

Pada teori ini dijelaskan bahwa secara kualitatif, kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Teori ini mengelompokkan karakteristik pekerjaan menjadi dua kategori yaitu “*disatisfiers*” atau “*hygiene factor*” dan “*satisfiers*” atau “*motivators*”. *Hygiene factor* terdiri dari administrasi dan kebijakan perusahaan, gaji/upah, pengawasan, kualitas, keamanan kerja, hubungan antar pribadi, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. *Satisfiers* merupakan karakteristik suatu pekerjaan yang berhubungan dengan kebutuhan seseorang serta perkembangan psikologis, mencakup pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan untuk berprestasi, penghargaan dan promosi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Sutrisno (2009:77)

adalah sebagai berikut:

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

Menurut Gilmer (1996) dalam Sutrisno (2009:77), faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kesempatan untuk maju
Ada maupun tidak adanya kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Keamanan kerja
Faktor ini dapat disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Kondisi kerja yang aman sangat mempengaruhi sikap emosional atau perasaan karyawan.
- 3) Gaji
Gaji sering dianggap penyebab timbulnya ketidakpuasan, dan seseorang jarang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.
- 4) Perusahaan dan manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik dan mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil dapat menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan
Supervisi yang buruk dapat menyebabkan turnover dan absensi.
- 6) Faktor instrinsik dari pekerjaan
Beberapa bidang perusahaan biasanya mensyaratkan keterampilan khusus. Sukar dan mudahnya pekerjaan dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- 7) Kondisi kerja
Kondisi kerja ini meliputi kondisi tempat baik interior maupun eksterior.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan
Salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi menjadi faktor penunjang puas atau tidak dalam bekerja.
- 9) Komunikasi
Komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan manajemen dapat menjadi alasan untuk menyukai pekerjaan atau jabatan.
- 10) Fasilitas
Fasilitas yang diberikan organisasi atau perusahaan dapat memberikan rasa puas, seperti : kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Claypool (1978) dalam Sutrisno (2009), menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan dan pujian, sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah kebijakan perusahaan, supervisor, kondisi kerja dan gaji.

Tabel 2.2
Sumber Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja

No.	Faktor yang Cenderung Menyebabkan Ketidakpuasan	Faktor yang Cenderung Menyebabkan Kepuasan
1.	Kebijakan dan administrasi perusahaan	Prestasi
2.	Supervisi	Pengakuan
3.	Berhubungan dengan supervisor	Bekerja sendiri
4.	Kondisi kerja, upah	Tanggung jawab
5.	Hubungan dengan kelompok sebaya dan bawahan	Kemajuan
6.	Status, keamanan	Pertumbuhan

Sumber: Sinambela (2016:307)

Sutrisno (2009:79) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, diantaranya yaitu:

- 1) **Kedudukan**
Masyarakat pada umumnya beranggapan bahwa semakin tinggi jabatan maka akan semakin puas, sebaliknya semakin rendah jabatan maka akan semakin tidak puas. Akan tetapi, pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, perubahan dalam tingkat pekerjaan yang justru dapat mempengaruhi kepuasan.
- 2) **Pangkat**
Ketika ada kenaikan upah, maka akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kedudukan baru tersebut dapat menjadi kebanggaan tersendiri sehingga akan mengubah perilaku dan perasaan karyawan.
- 3) **Jaminan finansial dan sosial**
Sudah menjadi rahasia umum bahwa jaminan finansial dan sosial dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 4) **Mutu pengawasan**
Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik antara atasan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa diperhatikan dan merasa dirinya adalah bagian penting dari perusahaan atau organisasi.

Menurut Sutrisno (2009:80), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat disimpulkan menjadi empat, yaitu:

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

Berdasarkan dari beberapa pandangan tersebut, seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila mereka merasakan kenyataan yang sesuai dengan yang dikehendaki. Sebaliknya, jika kenyataan yang dirasakan tidak sesuai dengan yang dikehendaki atau adanya perbedaan antara kenyataan yang dirasakan dengan yang dikehendaki, maka karyawan akan merasa tidak puas.

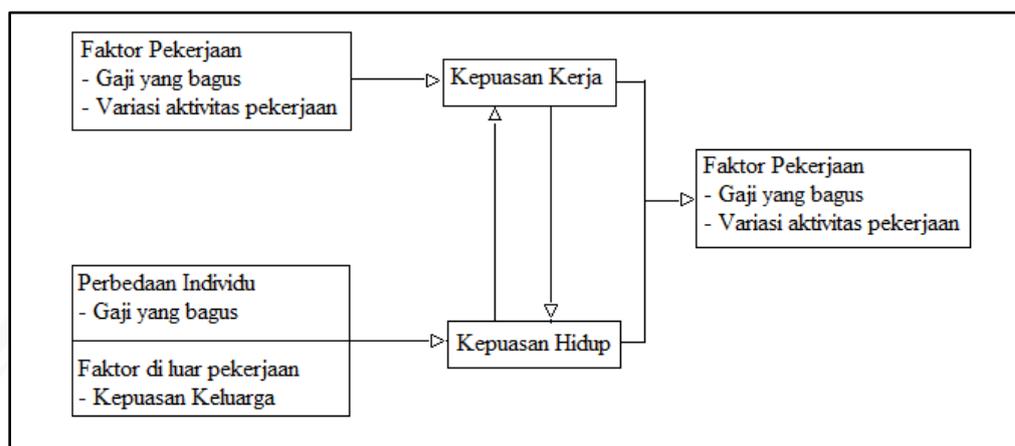
d. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Sinambela (2016:310), terdapat lima penyebab kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan.
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*)
Yang dimaksud kepuasan dalam faktor ini adalah sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh oleh individu.
- 3) Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)
Pencapaian nilai menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pada pekerjaan, terpenuhinya nilai kerja individual. Nilai yang diharapkan setiap orang pasti berbeda.
- 4) Keadilan (*Equity*)
Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil perlakuan yang diterima oleh individu di tempat kerja.
- 5) Komponen Genetik (*Dispositional/Genetic Components*)
Faktor ini mengatakan kepuasan didasarkan pada keyakinan. Kepuasan sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan adalah lingkungan kerja baik internal maupun eksternal.

Menurut Sinambela (2016:311) mengatakan bahwa kelima faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua faktor saja, yaitu (a) faktor kerja

(gaji, aktivitas pekerjaan); (b) perbedaan individu (harga diri) dan faktor tidak terkait pada pekerjaan (kepuasan keluarga). Dua faktor tersebut akan digambarkan pada skema berikut ini:



Gambar 2.1
Dampak dari Pekerjaan dan Faktor Nonpekerjaan terhadap
Kualitas Hidup

(Sumber: Sinambela, 2016)

e. Kategori Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2013:132)

kategori kepuasan kerja terbagi menjadi 8 (delapan), yaitu sebagai berikut:

1. *Pay Satisfaction*
Menjelaskan tentang besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan apakah mampu mencukupi kebutuhan karyawan baik itu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder maupun kebutuhan tersier.
2. *Promotion Satisfaction*
Menjelaskan tentang kebijakan promosi dalam perusahaan dan sistematis pelaksanaannya. Melihat apakah kegiatan promosi telah dilaksanakan dengan jujur dan berdasarkan kemampuan karyawan. Pemberian promosi ini dapat menimbulkan kepuasan maupun ketidakpuasan, sebab karyawan yang puas dengan promosi menganggap memiliki peluang untuk mengaktualisasi diri dan meningkatkan gaji, sedangkan karyawan yang tidak

puas dalam pemberian promosi menganggap bahwa promosi membuat tanggung jawab semakin besar dan harus bekerja lebih keras lagi.

3. *Status*

Menjelaskan tentang kedudukan karyawan. Karyawan yang memiliki kekuasaan maupun jabatan akan cenderung meningkatkan derajatnya. Tinggi maupun rendahnya kedudukan seorang karyawan akan mempengaruhi kepuasan dan kedisiplinan kerja.

4. *Supervision Satisfaction*

Menjelaskan tentang apa yang diharapkan seorang karyawan kepada atasannya. Pada umumnya karyawan menginginkan atasannya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, tidak angkuh, memiliki perilaku yang sopan dan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik. Karyawan juga mengharapkan atasannya dapat memberikan bantuan jika mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga mendapatkan pengawasan yang baik dari atasan.

5. *Satisfaction with the Work Itself*

Menjelaskan tentang perasaan karyawan mengenai tugas yang dikerjakan, apakah tugasnya menarik, menantang dan memerlukan keterampilan. Tugas yang demikian dapat memicu semangat kerja karyawan karena lebih terpacu untuk bekerja dengan giat dibandingkan tugas yang bersifat tidak menantang, statis dan berulang – ulang.

6. *Coworker Satisfaction*

Menjelaskan tentang keinginan karyawan untuk mendapatkan rekan kerja yang baik, menyenangkan, mampu bekerja dalam tim, senang bekerja keras dan memiliki rasa tanggung jawab. Rekan kerja yang seperti ini akan membantu meringankan bebas karyawan.

7. *Altruism*

Merupakan sifat yang dimiliki oleh seorang yang gemar membantu orang lain. Karyawan yang seperti ini memiliki sifat kepedulian yang tinggi dan tidak mau melihat rekan kerjanya mengalami kesulitan, sehingga ia akan dengan senang hati membantu rekan kerjanya.

8. *Environment*

Menjelaskan tentang lingkungan yang dapat menunjukkan perasaan nyaman dan aman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kualitas kerja yang baik pula.

f. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:312) kepuasan kerja cenderung berdampak pada kinerja karyawan. Terdapat banyak studi yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Kepuasan kerja dan kinerja
Tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai yang tidak puas adalah pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi, sedang maupun rendah dan mereka akan cenderung meningkatkan prestasi yang dapat menimbulkan kepuasan bagi mereka.
- 2) Kepuasan kerja dan kemangkiran
Robbins (2003) dalam Sinambela (2016:314) berpendapat bahwa terdapat suatu hubungan yang konsisten dan positif antara kepuasan dan kemangkiran. Karyawan yang tidak puas akan lebih besar kemungkinan tidak kerja dibanding karyawan yang puas.
- 3) Kepuasan kerja dan keluar masuknya karyawan
Kepuasan kerja yang lebih tinggi akan meimbulkan tingkat pergantian karyawan menjadi lebih rendah. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang besar untuk tetap bertahan dengan pekerjaan mereka, dan sebaliknya pegawai yang kurang puas akan menimbulkan tingkat pergantian yang lebih tinggi juga.
- 4) Kepuasan kerja dan pencurian
Munculnya gejala pencurian memang tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, akan tetapi ada banyak faktor lain yang akan mendorong karyawan untuk melakukan tindak pencurian tersebut. Beberapa karyawan melakukan pencurian karena mereka putus asa atas tidak adilnya perlakuan organisasi. Menurut karyawan, tindakan ini dapat dibenarkan sebagai cara untuk membalas perlakuan tidak adil organisasi terhadap karyawan.

Sutrisno (2009:80) mengemukakan bahwa ada tiga dampak kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu:

- 1) Dampak terhadap produktivitas
Mengemukakan bahwa selain kepuasan kerja, produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor lainnya. Menurut Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2009) mengatakan peningkatan dari kepuasan kerja disebabkan oleh produktivitas yang tinggi jika

menerima ganjaran intrinsik (seperti perasaan senang karena telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (seperti gaji dan upah) secara adil dan wajar serta diasosiasikan dengan prestasi kerja yang baik.

2) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran karyawan kurang dapat mencerminkan ketidakpuasan kerja, berbeda dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat yang besar sehingga lebih besar kemungkinannya memiliki hubungan ketidakpuasan kerja. Menurut Steers dan Rhodes dalam Sutrisno (2009) terdapat dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Menurut mereka, faktor motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan beberapa hal seperti tekanan internal dan eksternal agar dapat hadir bekerja. Robbins dalam Sutrisno (2009) berpendapat bahwa ketidakpuasan kerja karyawan dapat diungkapkan dalam berbagai macam sikap, seperti : keluar dari pekerjaan, menghindari tanggung jawab, selalu mengeluh dan beberapa sikap lainnya.

3) Dampak kesehatan

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

g. Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Suparyadi (2015:443) cara untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari 3 (tiga), antara lain:

1. *Rating Scale* dan Kuesioner
Memberikan pertanyaan kepada responden dan diberikan sebuah nilai yang telah disusun berdasarkan skala yang ditentukan.
2. *Critical Incidents*
Karyawan diminta untuk memberika penjelasan mengenai perasaan dan pengalaman mereka selama mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan tentang memuaskan atau tidak memuaskannya pekerjaan tersebut.
3. *Interview*
Digunakan untuk mengetahui secara langsung tentang kepuasan kerja karyawan. Cara yang demikian ini mampu memberikan

penjelasan secara rinci mengenai faktor-faktor yang menjadi pertimbangan kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang karyawan. Seorang manajer harus berlapang dada dan terbuka untuk menerima kritik maupun sara dari karyawan sehingga karyawan akan terbuka dan berani untuk menjelaskan dengan jujur.

C. Keterkaitan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja

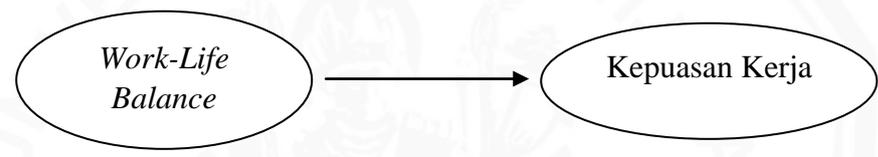
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maslichah (2017) telah dilakukan penelitian tentang pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian juga dilakukan oleh Ezra dan Beckman dalam Farazdah (2016) telah ditemukan bahwa *work-life balance* bagi orang tua yang bekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Malik *et al.* dalam Mariati (2010) melakukan penelitian pada 175 dokter yang bekerja pada beberapa rumah sakit yang berbeda di Pakistan dan menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula dengan Kanwar *et. al* (2009) yang melakukan penelitian pada perusahaan IT di India juga menemukan hal yang sama, bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi *work-life balance*, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Work-Life balance memiliki tiga aspek yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan yang menjadi variabel dalam penelitian ini. Keterkaitan ketiga aspek tersebut terhadap kepuasan kerja

diuraikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ganapathi (2016) bahwa keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan keseimbangan kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

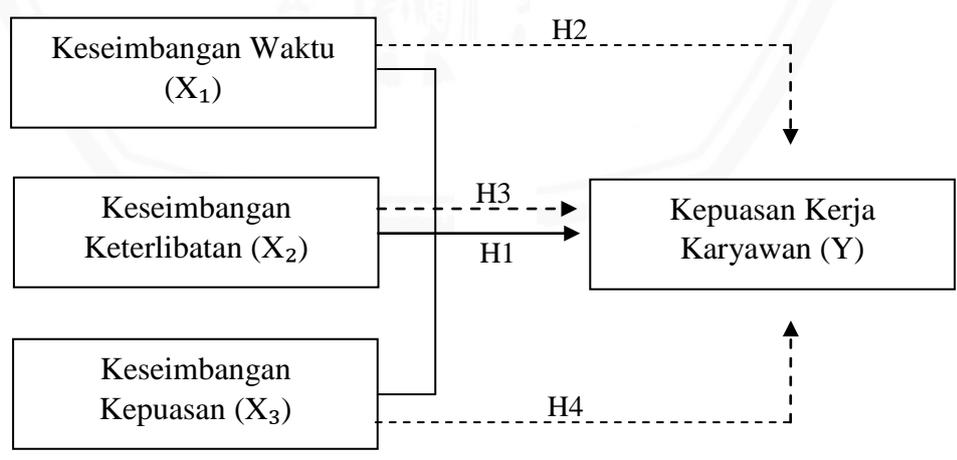
D. Model Konsep dan Model Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah diuraikan tentang *work-life balance* dan kepuasan kerja, maka dapat dirumuskan kerangka model konsep sebagai berikut:



Gambar 2.2 Model Konsep
(Sumber: Tinjauan Teoritis, 2017)

Sesuai dengan model konsep yang digambarkan pada Gambar 2.2 dapat diturunkan menjadi model hipotesis berikut ini:



Gambar 2.3 Model Hipotesis
(Sumber: Tinjauan Teoritis, 2017)

Keterangan :
 _____ : Simultan
 - - - - - : Parsial

Berdasarkan model konsep dan model hipotesis yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari keseimbangan waktu (X_1), keseimbangan keterlibatan (X_2) dan keseimbangan kepuasan (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- H2 : terdapat pengaruh yang signifikan dari keseimbangan waktu (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- H3 : terdapat pengaruh yang signifikan dari keseimbangan keterlibatan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
- H4 : terdapat pengaruh yang signifikan dari keseimbangan kepuasan (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya atau bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini akan diuji untuk menjelaskan signifikansi pengaruh keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Yayasan Insan Permata yang berlokasi di Jalan Akordion Utara Kelurahan Tunggulwulung Kota Malang. Yayasan ini

memiliki 3 (tiga) unit sekolah yaitu TK/PAUDIT, SDIT dan SMPIT. Pemilihan lokasi ini berdasarkan adanya ketertarikan penulis untuk mengetahui bagaimana *work-life balance* pekerja perempuan pada yayasan tersebut karena pekerja perempuan harus bekerja sekaligus menjaga para siswa selama hampir 9 jam. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui bagaimana *work-life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja pekerja perempuan pada Yayasan Insan Permata.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Konsep merupakan batasan terhadap masalah yang ada pada variabel yang akan dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian sehingga akan mempermudah dalam operasional di lapangan. Penelitian ini mengambil konsep yaitu sebagai berikut:

a. *Work-Life Balance*

Work-Life Balance adalah keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan peran sebagai karyawan dan peran diluar karyawan. Manfaat *work-life balance* terbagi menjadi dua yaitu manfaat untuk perusahaan dan manfaat untuk karyawan. Manfaat *work-life balance* bagi perusahaan adalah untuk mengurangi kemangkiran (*absenteeism*), mengurangi keterlambatan (*lateness*), dapat meningkatkan produktivitas & citra perusahaan, meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan serta mengurangi *turnover* staff, sedangkan manfaat bagi karyawan adalah Semakin tinggi keamanan kerja, meningkatkan kepuasan kerja,

meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*, mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan kesehatan fisik maupun mental.

Terdapat tiga aspek di dalam *work-life balance* menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam Ramadhani (2013), yaitu keseimbangan keterlibatan, keseimbangan waktu dan keseimbangan kepuasan yang kemudian dijadikan variabel dalam penelitian ini.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap emosional yang muncul karena pekerjaan yang dilakukan, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Perasaan yang menyenangkan dapat muncul karena kondisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan diri dan kondisi dirinya serta beberapa faktor lain. Sikap tidak menyenangkan dapat muncul karena stress kerja dan hal-hal lain yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2016:38), variabel adalah suatu atribut atau nilai dari suatu obyek, orang atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian akan ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) macam variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2) dan Keseimbangan Kepuasan (X3).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Kerlinger (2006) dalam Widodo (2017:81), definisi operasional adalah spesifikasi kegiatan peneliti dalam mengukur sebuah variabel. Spesifikasi tersebut tertuju pada dimensi dan indikator dari variabel penelitian yang didapatkan melalui tinjauan pustaka sebagai parameter dalam mengukur variabel. Indikator dari variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. *Work-Life Balance*

Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tugas di dalam pekerjaan dan di dalam keluarga atau kebutuhan pribadinya. *Work-Life Balance* memiliki 3 (tiga) variabel didalamnya, yaitu:

- 1) Keseimbangan Waktu (X1), merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif. Variabel ini memiliki 1 (satu) indikator, yaitu pengelolaan waktu. Indikator ini memiliki 3 (tiga) item yaitu pengelolaan waktu untuk keluarga terlaksana dengan baik, pengelola waktu untuk pekerjaan terlaksana dengan baik dan pembagi waktu untuk pekerjaan dan keluarga secara adil.

2) Keseimbangan Keterlibatan (X2), merupakan kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya. Variabel ini memiliki 1 (satu) indikator, yaitu:

a) Keterlibatan di berbagai aktivitas

Indikator ini memiliki 2 (dua) item, yaitu aktivitas di luar pekerjaan dan peran kerja dan keluarga saling mendukung.

3) Keseimbangan Kepuasan (X3), merupakan tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. variabel ini memiliki 2 (dua) indikator, yaitu:

a) Kepuasan terhadap diri

Indikator ini memiliki 3 (tiga) item, yaitu merasa puas pada pekerjaan, merasa bahagia dengan peran kerja dan merasa bahagia dengan peran pada keluarga.

b) Pemenuhan harapan

Indikator ini memiliki 3 (tiga) item, yaitu Harapan keluarga dapat terpenuhi, harapan rekan kerja dapat terpenuhi, dan dukungan keluarga terhadap pekerjaan.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditimbulkan oleh pekerjaan dan menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang didapat dan

jumlah penghargaan yang seharusnya didapatkan. Konsep kepuasan kerja terdiri dari 1 (satu) variabel, yaitu kepuasan kerja karyawan (Y). Kepuasan kerja karyawan memiliki 8 (delapan) indikator, yaitu:

1) Kepuasan terhadap gaji atau kompensasi

Indikator ini memiliki 2 (item) yaitu gaji atau kompensasi yang diperoleh sesuai dengan tingkat kesulitan pada pekerjaan dan gaji atau kompensasi yang diperoleh mampu mencukupi kebutuhan.

2) Kepuasan terhadap kebijakan promosi jabatan

Indikator ini memiliki 2 (dua) item yaitu kegiatan promosi jabatan telah dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan secara jujur dan adil serta pemberian promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

3) Kepuasan terhadap status atau jabatan sendiri

Indikator ini memiliki 2 (dua) item yaitu jabatan yang diperoleh mampu memberikan kekuasaan untuk karyawan dan jabatan yang diperoleh sesuai dengan bakat yang dimiliki.

4) Kepuasan terhadap pengawasan

Indikator ini memiliki 5 (lima) item yaitu kesediaan atasan untuk memberikan pengawasan, kesediaan atasan untuk memberikan bantuan apabila karyawan mengalami kesulitan, kesediaan atasan untuk menerima saran dari karyawan, kesediaan atasan untuk memberikan

motivasi kepada karyawan dan kesediaan atasan untuk berkomunikasi dengan baik kepada karyawan.

5) Kepuasan terhadap pekerjaan

Indikator ini memiliki 2 (dua) item yaitu pekerjaan yang diterima bersifat menarik dan menantang serta pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

6) Kepuasan terhadap rekan kerja

Indikator ini memiliki 2 (dua) item yaitu memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan serta memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dan bertanggung jawab.

7) Kepuasan terhadap perhatian kepada orang lain

Indikator ini memiliki 2 (dua) item yaitu karyawan yang sering membantu menyelesaikan permasalahan rekan kerja dan tidak ingin melihat rekan kerja kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

8) Kepuasan terhadap lingkungan kerja

Indikator ini memiliki 2 (dua) item yaitu lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersahabat serta terciptanya kualitas kerja yang baik di dalam lingkungan kerja.

Indikator dan item dari setiap variabel dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Work-Life Balance</i>	Keseimbangan Waktu (X1)	Pengelolaan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengelolaan waktu untuk keluarga terlaksana dengan baik 2. Pengelola waktu untuk pekerjaan terlaksana dengan baik 3. Pembagian waktu untuk pekerjaan dan keluarga secara adil 	McDonald dan Bradley (2005) dalam Ramadhani (2013)
	Keseimbangan Keterlibatan (X2)	Keterlibatan di berbagai aktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aktivitas di luar pekerjaan 2. Peran kerja dan keluarga saling mendukung 	
	Keseimbangan Kepuasan (X3)	Kepuasan terhadap diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa puas pada pekerjaan 2. Merasa bahagia dengan peran kerja 3. Merasa bahagia dengan peran pada keluarga 	
Pemenuhan harapan			<ol style="list-style-type: none"> 1. Harapan keluarga dapat terpenuhi 2. Harapan rekan kerja dapat terpenuhi 3. Dukungan keluarga terhadap pekerjaan 	
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan terhadap gaji atau kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji atau kompensasi yang diperoleh sesuai dengan tingkat kesulitan pada pekerjaan 2. Gaji atau kompensasi yang diperoleh mampu mencukupi kebutuhan 	Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2013)
		Kepuasan terhadap status atau jabatan sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jabatan yang diperoleh mampu memberikan kekuasaan untuk karyawan 2. Jabatan yang diperoleh sesuai dengan bakat yang dimiliki 	

Lanjutan tabel 3.1

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Kepuasan terhadap kebijakan promosi jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan promosi jabatan telah dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan secara jujur dan adil 2. Pemberian promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik 	
		Kepuasan terhadap pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang diterima bersifat menarik dan menantang 2. Pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan 	
		Kepuasan terhadap pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiediaan atasan untuk memberikan pengawasan 2. Kesiediaan atasan untuk memberikan bantuan apabila karyawan mengalami kesulitan 3. Kesiediaan atasan untuk menerima saran dari karyawan 4. Kesiediaan atasan untuk memberikan motivasi kepada karyawan 5. Kesiediaan atasan untuk berkomunikasi dengan baik kepada karyawan 	
		Kepuasan terhadap rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan 2. Memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dan bertanggung jawab 	
		Kepuasan terhadap perhatian kepada orang lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan yang sering membantu menyelesaikan permasalahan rekan kerja 	

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			2. Tidak ingin melihat rekan kerja kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya	
		Kepuasan terhadap lingkungan kerja	1. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersahabat 2. Terciptanya kualitas kerja yang baik di dalam lingkungan kerja	

4. Skala Pengukuran

Skala yang peneliti gunakan untuk mengukur masing-masing indikator variabel adalah skala *Likert*. Sugiyono (2016:93) menyebutkan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Cara pengukurannya adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban ‘sangat setuju’, ‘setuju’, ‘ragu-ragu’, ‘tidak setuju’ dan ‘sangat tidak setuju’. Jawaban tersebut akan diberikan skor 1 sampai dengan 5.

Berikut ini merupakan contoh kriteria dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

(Sumber: Sugiyono, 2016:94)

Berdasarkan rentang skor tersebut, maka interval = (skor tertinggi – skor terendah)/ jumlah kelas = $(5-1)/5=0,8$, sehingga dapat ditentukan interval masing-masing kelas adalah sebagai berikut:

1. $1,00 - 1,80 =$ sangat rendah/sangat kecil/sangat lemah
2. $1,81 - 2,60 =$ rendah/kecil/lemah
3. $2,61 - 3,40 =$ cukup
4. $3,41 - 4,20 =$ tinggi/besar/kuat/naik
5. $4,21 - 5,00 =$ sangat tinggi/sangat besar/sangat kuat

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah area generelasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan setelah itu akan dibuat kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan Yayasan Insan Permata Kelurahan Tunggulwulung Kota Malang yang berjumlah 84 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2016:81) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik/sifat yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili. Apabila sampel tidak representatif, maka akan mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan kesimpulan. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu menjadikan seluruh anggota

populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2011). Sampling jenuh ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil. Berdasarkan dengan jumlah populasi yang telah dijelaskan sebelumnya adalah 84 orang karyawan sehingga seluruh anggota populasi tersebut akan dijadikan sebagai sampel.

E. Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari sumbernya, diambil dan dicatat untuk pertama kalinya berupa jawaban angket yang disebarakan kepada responden dan wawancara kepada pekerja perempuan Yayasan Insan Permata Kelurahan Tunggulwulung Kota Malang.
- b. Data sekunder, yaitu data yang mendukung penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan visi misi. Data tersebut diperoleh dari Yayasan Insan Permata Kelurahan Tunggulwulung Kota Malang.

2. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket yang berisi daftar pernyataan, kemudian responden diminta untuk merespon setiap butir pernyataan menggunakan *skala Likert* lima interval jawaban mulai sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Secara lebih rinci dapat dilihat pada (Tabel 3.2). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan SPSS 21 *for Windows* untuk

mengolah data berupa angka-angka yang akan di analisis sesuai dengan metode.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Angket

Berupa daftar pernyataan menyangkut masalah yang diteliti dan diajukan kepada pekerja perempuan Yayasan Insan Permata Kelurahan Tunggulwulung Kota Malang.

b. Wawancara

Dialog yang dilakukan peneliti kepada pekerja untuk memperoleh informasi. Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang terstruktur secara sistematis untuk pengumpulan data.

F. Validitas dan Reliabilitas

Data memiliki kedudukan yang sangat penting dalam suatu penelitian karena sebagai penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Oleh sebab itu, data dalam penelitian dikumpulkan dengan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2009) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keshahihan suatu instrumen. Alat ukur dapat dikatakan valid apabila telah melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini dilakukan untuk menguji keshahihan setiap item pertanyaan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada seluruh responden dengan total skor untuk seluruh item.

Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah korelasi *pearson product moment* dengan rumus dibawah ini:

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

Sumber : Arikunto (2009)

Keterangan :

- r : koefisien korelasi
- X : skor setiap item
- Y : skor total
- N : jumlah sampel (responden)

Tahap ini dilakukan uji kuesioner menggunakan uji keshahihan butir dengan uji korelasi *product moment*. Jika nilai koefisien korelasi butir item yang diuji lebih besar dari 0.300, maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut merupakan konstruksi yang valid (Arikunto, 2009).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2009) berpendapat bahwa reliabilitas adalah suatu instrumen yang dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut tergolong sudah baik. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *internal consistency*, yaitu dengan moncoba instrumen sekali saja. Setelah itu dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan reliabilitas.

Teknik untuk menghitung indeks reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*, sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Sumber : Arikunto (2009)

Keterangan :

r : reliabilitas instrumen
 k : banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: jumlah varian butir
 σt^2 : jumlah varian total

Dari rumus tersebut dapat dilihat jika butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel apabila *alpha cronbach* adalah $\geq 0,600$.

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai koefisiensi korelasi antara butir pernyataan dengan total jawaban (rhitung)

dengan r_{tabel} pada tingkat kesalahan tertentu yaitu apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan yang digunakan adalah valid. Dikaitkan dengan teori Arikunto (2009), apabila nilai koefisiensi setiap butir item lebih besar dari 0,300 maka dapat dinyatakan bahwa item-item pernyataan tersebut valid. Hasil pengujian validitas instrumen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Batas Korelasi (Arikunto 2009)	<i>Pearson Correlations</i>	Keterangan
Keseimbangan Waktu (X1)	X1.1	0,300	0,732	Valid
	X1.2	0,300	0,900	Valid
	X1.3	0,300	0,906	Valid
Keseimbangan Keterlibatan (X2)	X2.1	0,300	0,903	Valid
	X2.1	0,300	0,828	Valid
Keseimbangan Kepuasan (X3)	X3.1	0,300	0,665	Valid
	X3.2	0,300	0,756	Valid
	X3.3	0,300	0,715	Valid
	X3.4	0,300	0,747	Valid
	X3.5	0,300	0,725	Valid
	X3.6	0,300	0,458	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,300	0,705	Valid
	Y.2	0,300	0,672	Valid
	Y.3	0,300	0,632	Valid
	Y.4	0,300	0,620	Valid
	Y.5	0,300	0,861	Valid
	Y.6	0,300	0,663	Valid
	Y.7	0,300	0,656	Valid
	Y.8	0,300	0,660	Valid
	Y.9	0,300	0,584	Valid
	Y.10	0,300	0,621	Valid
	Y.11	0,300	0,630	Valid
	Y.12	0,300	0,663	Valid
	Y.13	0,300	0,567	Valid
	Y.14	0,300	0,861	Valid

Lanjutan Tabel 3,3

Kepuasan Kerja (Y)	Y.15	0,300	0,861	Valid
	Y.16	0,300	0,656	Valid
	Y.17	0,300	0,705	Valid
	Y.18	0,300	0,610	Valid
	Y.19	0,300	0,861	Valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat kriteria indeks koefisien reliabilitas, batas terendah yang digunakan agar butir pernyataan dapat dinyatakan reliabel adalah 0,600. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas instrumen:

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Konsep	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	Keseimbangan Waktu (X1)	0,806	Reliabel
	Keseimbangan Keterlibatan (X2)	0,657	Reliabel
	Keseimbangan Kepuasan (X3)	0,756	Reliabel
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,938	Reliabel

G. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi suatu variabel penelitian. Analisis deskriptif dapat disajikan dengan bentuk skor minimum, skor maksimum, *range*, *mean*, *median*, modus, standar deviasi dan variannya.

Kondisi variabel penelitian yang dimaksudkan adalah seperti baik/tinggi, cukup/sedang atau buruk/rendah (Widodo, 2017:76).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi residual. Jika nilai residual menyebar normal, maka persamaan regresi diperoleh dengan cukup baik. Pengujian normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Kriteria yang terdapat pada metode ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka asumsi normalitas dikatakan terpenuhi (Widodo, 2017:80).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat diketahui jika di antara variabel independen terdapat korelasi yang mendekati sempurna atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 (Widodo, 2017:78).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) dalam Widodo (2017:80) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi suatu ketidaksamaan variansi residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka dinamakan heteroskedastisitas dan jika tetap disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak heteroskedastisitas atau yang homoskedastisitas. Terdapat beberapa cara untuk dapat mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat Grafik Plot, uji Park, uji Glejser dan uji White.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki lebih dari satu variabel bebas. Teknik analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus untuk menghitung regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber : Sugiyono (2005)

Keterangan :

- Y : variabel terikat
- a : bilangan konstanta
- b : koefisien regresi
- X₁ : keseimbangan waktu
- X₂ : keseimbangan keterlibatan
- X₃ : keseimbangan kepuasan
- e : *error*

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Uji ini memiliki beberapa tahap, yaitu :

1) Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik, diuji dalam bentuk :

1. Jika $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen secara simultan.
2. Jika $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \dots \neq 0$, berarti ada pengaruh signifikan antara variabel dependen dan independen secara simultan.

2) Menghitung nilai *sig t* dengan rumus :

$$\frac{R^2 / (k-1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Dimana :

- R^2 : koefisien determinasi
 K : nilai variabel
 N : jumlah observasi

3) Derajat keyakinan (*level significance* / $\alpha = 5\%$)

1. Apabila nilai signifikansi F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis alternatif diterima.
2. Apabila nilai signifikansi F hitung lebih kecil dari nilai F tabel maka hipotesis alternatif ditolak.

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh

pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui regresi dengan membandingkan tingkat signifikasinya (Sig t) masing – masing variabel independen dengan taraf sig $\alpha = 0,05$.

Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya diterima yang artinya variable independent tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependennya. Sebaliknya bila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya tidak diterima yang artinya variable independent tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya.

Dimana dengan ketentuan sebagai berikut :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila t hitung $<$ t tabel, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila t hitung $>$ t tabel, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Koefisiensi determinasi yaitu antara nol sampai satu. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh semua variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), dimana semakin tinggi nilai R^2 suatu regresi atau semakin mendekati 1, maka hasil regresi tersebut akan semakin baik. Hal ini berarti bahwa keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama mampu menerangkan variabel terikatnya, dalam Hendrawan (2013).

Besaran R^2 terletak antara 0 dan 1, jika $R^2 = 1$ berarti bahwa semua variasi dalam variabel tak bebas Y dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas X yang digunakan dalam model regresi sebesar 100%. Jika $R^2 = 0$ berarti tidak ada variasi dalam variabel tak bebas Y yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas X. Model dikatakan baik jika R^2 mendekati 1.

1. $R^2 = 0$ (nol) artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $R^2 =$ mendekati 0 (nol) artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat lemah.

3. $R^2 =$ mendekati 1 artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat kuat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Yayasan Insan Permata

Yayasan Insan Permata merupakan yayasan yang bergerak di bidang pendidikan dengan menerapkan sistem pendidikan *full day* sehingga dapat membantu para orang tua siswa yang memiliki pekerjaan hingga sore hari. Yayasan Insan Permata memiliki 3 (tiga) unit sekolah yaitu PAUD/TKIT Insan Permata, SDIT Insan Permata dan SMPIT Insan Permata. PAUD/TKIT memiliki beberapa bidang diantaranya adalah MBC (*Muslim Baby Club*) dan Talenta. Yayasan ini terletak di Jalan Akordion Utara Kelurahan Tunggulwulung Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. PAUD/TKIT dan SDIT Insan Permata berlokasi sama dengan kantor pusat yayasan, sedangkan SMPIT Insan Permata terletak di Jalan Atletik Kelurahan Tasikmadu Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. Yayasan Insan Permata memiliki 11 jaminan kualitas antara lain:

- a) Sholat dengan baik dan benar
- b) Menghormati guru dan berbakti kepada orang tua
- c) Disiplin dan bertanggungjawab
- d) Percaya diri
- e) Senang membaca
- f) Perilaku sosial baik
- g) Memiliki budaya sehat, bersih dan rapi

- h) Nilai tuntas pembelajaran tematik
- i) Membaca Al-Qur'an dengan tartil
- j) Hafal Juz 30 dan beberapa surat Juz 29
- k) Kemampuan komunikasi baik

2. Visi, Misi, Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Yayasan Insan Permata

Visi dan Misi Yayasan Insan Permata adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi sekolah unggulan yang mengedepankan keluhuran akhlaq dan bermanfaat bagi masyarakat.

b. Misi

- 1) Mewujudkan manajemen pengelolaan sekolah profesional.
- 2) Meletakkan dasar aqidah yang kokoh dan kebiasaan ibadah yang terjaga keistiqomahannya.
- 3) Menciptakan tenaga berpendidikan yang berkualitas dan islami.
- 4) Menjalin hubungan timbal balik yang efektif dan produktif antar sekolah, orang tua dan masyarakat.

c. Tujuan Umum

- 1) Untuk memberdayakan semua komponen masyarakat dalam penyelenggaraan dan pengadiln mutu layanan pendidikan sesuai amanat Undang – Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 4 ayat 6 dan pasal 54 ayat 2.

- 2) Membantu pemerintah dalam mengelola lembaga pendidikan dan mencerdaskan siswa didik di tingkat pendidikan dasar.

d. Tujuan Khusus

- 1) Mengembangkan pendidikan dasar yang mengedepankan keluhuran akhlaq sebagai cermin dalam bertindak serta bermanfaat bagi masyarakat luas.
- 2) Mengenalkan dan menumbuhkan nilai-nilai positif pada perilaku sejak dini sehingga dalam perkembangannya nanti mampu menjadi dasar anak untuk berpijak terutama nilai-nilai agama.

3. Struktur Organisasi Yayasan Insan Permata

a. Dewan Pembina

- 1) dr. Agus Choirul Anab, Sp.BS.
- 2) Dr. Ahmad Djalaluddin, LC., MA.
- 3) Dra. Yulyani

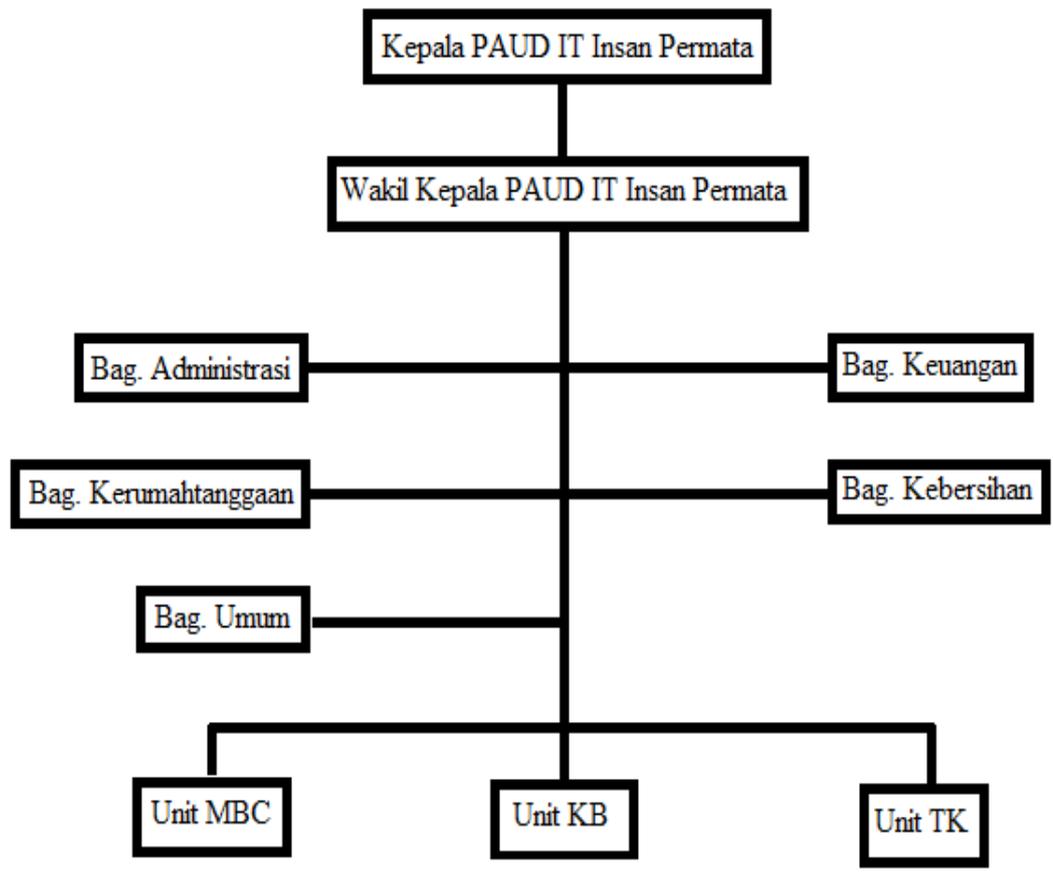
b. Dewan Pengawas

- 1) Mauludi Ariesto, M.Si., Ph.D.
- 2) Drs. Khoirul Insan

c. Dewan Pengurus

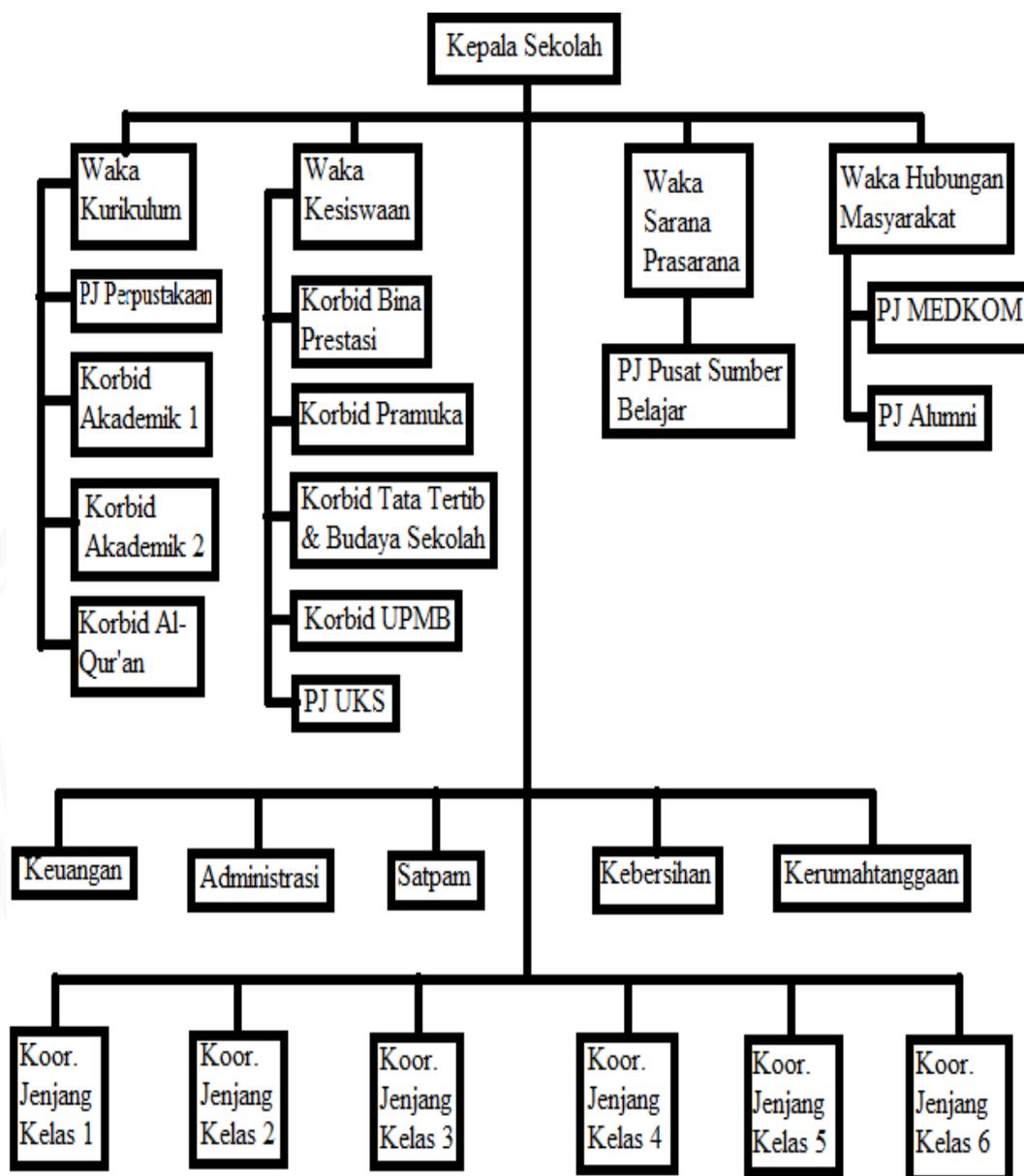
- 1) Ketua : Ir. Ludfi Djakfar, MSCE., Ph.D.
- 2) Sekretaris : Achmad Efendi, S.Si., M.Sc., Ph.D
- 3) Bendahara : Budi Prasetyo

4. Struktur Organisasi PAUD/TKIT Insan Permata



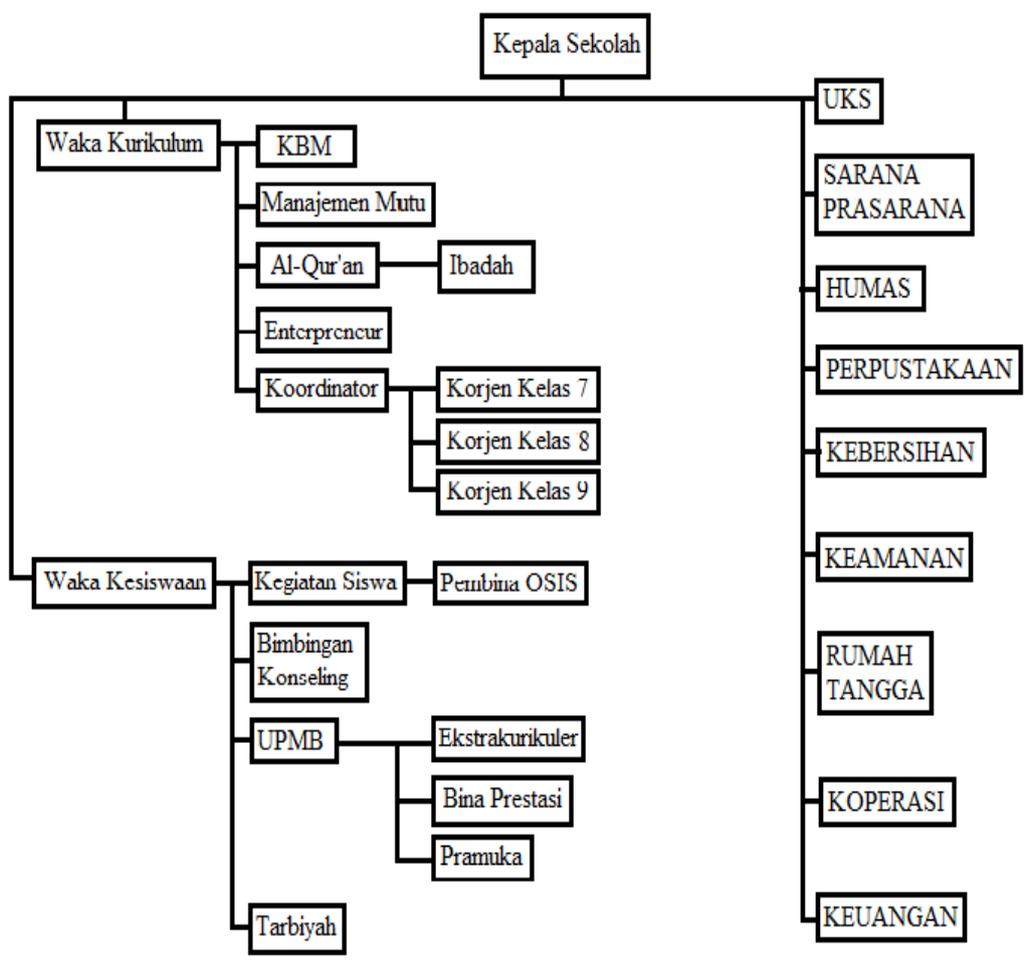
Gambar 4.1
Struktur Organisasi PAUD/TKIT Insan Permata
(Sumber : Data Sekunder Yayasan Insan Permata, 2018)

5. Struktur Organisasi SDIT Insan Permata



Gambar 4.2
Struktur Organisasi SDIT Insan Permata
 (Sumber : Data Sekunder Yayasan Insan Permata, 2018)

6. Struktur Organisasi SMPIT Insan Permata



Gambar 4.3
Struktur Organisasi SMPIT Insan Permata
 (Sumber : Data Sekunder Yayasan Insan Permata, 2018)

B. Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan baik karyawan pendidik maupun kependidikan pada Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang yang berjumlah 84 orang. Peneliti menguraikan deskripsi responden berdasarkan usia, status perkawinan, jumlah anak, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berusia ≤ 20 tahun sebanyak 2 orang (2,4%), responden berusia 21 - 30 tahun sebanyak 45 orang (53,6%), responden berusia 31 - 40 tahun sebanyak 27 orang (32,1%), dan responden berusia ≥ 41 tahun sebanyak 10 orang (11,9). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan pada Yayasan Insan Permata memiliki usia antara 21 - 30 tahun yang menunjukkan bahwa yayasan ini merekrut karyawan dengan usia yang matang dan lebih produktif.

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 20 tahun	2	2,4
21-30 tahun	45	53,6
31-40 tahun	27	32,1
≥ 41 tahun	10	11,9
Total	84	100

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 56 orang (66,7%) dan responden yang belum menikah sebanyak 28 orang (33,3%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Yayasan Insan Permata lebih banyak memiliki karyawan perempuan yang sudah menikah dibandingkan yang belum menikah.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Sudah Menikah	56	66,7
Belum Menikah	28	33,3
Total	84	100

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang tidak memiliki anak sebanyak 31 orang (36,9%), responden yang memiliki 1 – 2 anak sebanyak 39 orang (46,4%), responden yang memiliki 3 - 4 anak sebanyak 11 orang (13,1%), dan responden yang memiliki ≥ 5 anak sebanyak 4 orang (3,6%). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih dari 50% karyawan perempuan pada Yayasan Insan Permata sudah memiliki anak.

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Jumlah Anak Responden

Jumlah Anak	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak ada	31	36,9
1-2 anak	39	46,4
3-4 anak	11	13,1
≥ 5 anak	3	3,6
Total	84	100

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja 0 sampai dengan 1 tahun sebanyak 28 orang (33,3%), responden yang

mempunyai masa kerja 2 sampai dengan 3 tahun sebanyak 15 orang (17,9%), responden yang mempunyai masa kerja 4 sampai dengan 5 tahun sebanyak 6 orang (7,2%), dan responden yang mempunyai masa kerja > 5 tahun sebanyak 35 orang (41,6%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa Yayasan Insan Permata memiliki selisih yang sedikit antara masa kerja karyawan perempuan yang tergolong baru dengan masa kerja karyawan lama. Karyawan lama tentunya lebih berpengalaman sedangkan karyawan baru lebih bersemangat dan memiliki tenaga yang lebih kuat sehingga kedua golongan karyawan tersebut dapat saling membantu dalam pekerjaan.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
0-1 tahun	28	33,3
2-3 tahun	15	17,9
4-5 tahun	6	7,2
>5 tahun	35	41,6
Total	84	100

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 2 orang (2,4%), responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 22 orang (26,2%), responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 56 orang (66,6%), responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (1,2%), responden dengan tingkat pendidikan lain-lain seperti D2 atau D3 sebanyak 3 orang (3,6%), dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan S3.

Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 memiliki jumlah yang paling banyak dikarenakan yayasan ini membutuhkan karyawan yang lebih ahli pada bidangnya sehingga dapat membantu pekerjaan khususnya kegiatan belajar mengajar.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	2	2,4
SMA	22	26,2
S1	56	66,6
S2	1	1,2
S3	0	0
Lain-lain	3	3,6
Total	84	100

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

C. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini guna mendukung analisis kuantitatif dan untuk memberikan gambaran mengenai setiap variabel yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan, dan kepuasan kerja. analisis deskriptif mengkaji tentang respon yang diberikan oleh responden dari Yayasan Insan Permata pada setiap butir pernyataan yang diberikan melalui angket. Hasil distribusi frekuensi ditampilkan dalam bentuk tabel yang akan dijelaskan setelah ini.

1. Keseimbangan Waktu (X_1)

Pada variabel keseimbangan waktu terdapat tiga item sebagai pengukurannya.

Hasil jawaban responden terhadap variabel keseimbangan waktu (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Keseimbangan Waktu (X_1)

No	Item	Frekuensi												Mean
		STS		TS		RR		S		SS		Total		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{1.1}	0	0	2	2,4	21	25,0	50	59,5	11	13,1	84	100	3,83
2	X _{1.2}	0	0	8	9,5	15	17,9	44	52,4	17	20,2	84	100	3,83
3	X _{1.3}	0	0	7	8,3	29	34,5	35	41,7	13	15,5	84	100	3,64
Grand Mean														3,77

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Keterangan :

X_{1.1} = Pengelolaan waktu untuk keluarga terlaksana dengan baik

X_{1.2} = Pengelola waktu untuk pekerjaan terlaksana dengan baik

X_{1.3} = Pembagian waktu untuk pekerjaan dan keluarga secara adil

$Grand\ Mean = \frac{Total\ Mean}{Total\ Butir}$

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa item-item pada variabel keseimbangan waktu, hasil jawaban 84 responden menunjukkan bahwa item pertama yaitu “pengelolaan waktu untuk keluarga terlaksana dengan baik” (X_{1.1}) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 2 orang menjawab “Tidak Setuju” (2,4%), 21 orang menjawab “Ragu-Ragu” (25,0%), 50 orang menjawab “Setuju” (59,5%), dan 11 orang menjawab “Sangat Setuju” (13,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan Yayasan Insan Permata cukup mampu mengelola waktu untuk keluarga. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,83.

Item kedua yaitu “pengelola waktu untuk pekerjaan terlaksana dengan baik” (X1.2) dengan rincian jawaban tidak ada yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 8 orang menjawab “Tidak Setuju” (9,5%), 15 orang menjawab “Ragu-Ragu” (17,9%), 44 orang menjawab “Setuju” (52,4%), dan 17 orang menjawab “Sangat Setuju” (20,2%). Hal ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa karyawan perempuan Yayasan Insan Permata cukup mampu mengelola waktu untuk pekerjaan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,83.

Item ketiga yaitu “pembagian waktu untuk pekerjaan dan keluarga secara adil” (X1.3) dengan rincian jawaban tidak ada yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 7 orang menjawab “Tidak Setuju” (8,3%), 29 orang menjawab “Ragu-Ragu” (34,5%), 35 orang menjawab “Setuju” (41,7%), dan 13 orang menjawab “Sangat Setuju” (15,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan Yayasan Insan Permata cukup mampu membagi waktu untuk keluarga maupun pekerjaan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,64.

2. Keseimbangan Keterlibatan (X₂)

Variabel keseimbangan keterlibatan (X₂) terdapat dua item pernyataan yang diberikan kepada responden. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Keseimbangan Keterlibatan (X₂)

No	Item	Frekuensi												Mean
		STS		TS		RR		S		SS		Total		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{2.1}	3	3,6	13	15,5	12	14,3	42	50,0	14	16,7	84	100	3,61
2	X _{2.2}	3	3,6	10	11,9	7	8,3	48	57,1	16	19,0	84	100	3,76
Grand Mean														3,67

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Keterangan :

X2.1 = Berperan aktif dalam kegiatan di luar pekerjaan

X2.2 = Peran antara pekerjaan dan keluarga saling mendukung

$Grand\ Mean = \frac{Total\ Mean}{Total\ Butir}$

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa item-item pada variabel keseimbangan keterlibatan, hasil jawaban 84 responden menunjukkan bahwa item pertama yaitu “berperan aktif dalam kegiatan di luar pekerjaan” (X2.1) dengan rincian 3 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (3,6%), 13 orang menjawab “Tidak Setuju” (15,5%), 12 orang menjawab “Ragu-Ragu” (14,3%), 42 orang menjawab “Setuju” (50,0%), dan 14 orang menjawab “Sangat Setuju” (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan Yayasan Insan Permata cukup berperan dalam aktivitas di luar pekerjaan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,61.

Item kedua yaitu “peran antara pekerjaan dan keluarga saling mendukung” (X2.2) dengan rincian jawaban 3 orang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (3,6%), 10 orang menjawab “Tidak Setuju” (11,9%), 7 orang menjawab “Ragu-Ragu” (8,3%), 48 orang menjawab “Setuju” (57,1%), dan 16 orang menjawab “Sangat Setuju” (19,0%). Hal ini menunjukkan bahwa peran pekerjaan dan peran keluarga karyawan perempuan Yayasan Insan Permata saling mendukung. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,76.

3. Keseimbangan Kepuasan (X_3)

Variabel keseimbangan kepuasan (X_3) terdapat enam item pernyataan yang diberikan kepada responden. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Keseimbangan Kepuasan (X₃)

No	Item	Frekuensi												Mean
		STS		TS		RR		S		SS		Total		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{3.1}	0	0	3	3,6	23	27,4	45	53,6	13	15,5	84	100	3,81
2	X _{3.2}	0	0	5	6,0	14	16,7	45	53,6	20	23,8	84	100	3,95
3	X _{3.3}	0	0	6	7,1	8	9,5	39	46,4	31	36,9	84	100	4,13
4	X _{3.4}	0	0	4	4,8	27	32,1	38	45,2	15	17,9	84	100	3,76
5	X _{3.5}	0	0	7	8,3	40	47,6	29	34,5	8	9,5	84	100	3,45
6	X _{3.6}	0	0	6	7,1	11	13,1	42	50,0	25	29,8	84	100	4,02
Grand Mean														3,85

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Keterangan :

X3.1 = Merasa puas pada pekerjaan

X3.2 = Merasa bahagia dengan peran kerja

X3.3 = Merasa bahagia dengan peran pada keluarga

X3.4 = Harapan keluarga dapat terpenuhi

X3.5 = Harapan rekan kerja dapat terpenuhi

X3.6 = Dukungan keluarga terhadap pekerjaan

$Grand\ Mean = \frac{Total\ Mean}{Total\ Butir}$

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa item-item pada variabel keseimbangan keterlibatan, hasil jawaban 84 responden menunjukkan bahwa item pertama “merasa puas pada pekerjaan” (X3.1) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 3 orang menjawab “Tidak Setuju” (3,6%), 23 orang menjawab “Ragu-Ragu” (27,4%), 45 orang menjawab “Setuju” (53,6%), dan 13 orang menjawab “Sangat Setuju” (15,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan Yayasan Insan Permata cukup puas pada pekerjaan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,81.

Item kedua yaitu “merasa bahagia dengan peran pekerjaan” (X3.2) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 5 orang menjawab “Tidak Setuju” (6,0%), 14 orang menjawab “Ragu-Ragu” (16,7%), 45

orang menjawab “Setuju” (53,6%), dan 20 orang menjawab “Sangat Setuju” (23,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan Yayasan Insan Permata cukup bahagia dengan peran pada pekerjaan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,95.

Item ketiga yaitu merasa “bahagia dengan peran pada keluarga” (X3.3) dengan rincian jawaban tidak ada yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 6 orang menjawab “Tidak Setuju” (7,1%), 8 orang menjawab “Ragu-Ragu” (9,5%), 39 orang menjawab “Setuju” (46,4%), dan 31 orang menjawab “Sangat Setuju” (36,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan Yayasan Insan Permata bahagia dengan peran pada keluarga. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,13.

Item keempat yaitu “harapan keluarga dapat terpenuhi” (X3.4) dengan rincian jawaban tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 4 orang menjawab “Tidak Setuju” (4,8%), 27 orang menjawab “Ragu-Ragu” (32,1%), 38 orang menjawab “Setuju” (45,2%), dan 15 orang menjawab “Sangat Setuju” (17,9%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan Yayasan Insan Permata cukup mampu untuk memenuhi harapan keluarga. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,76.

Item kelima yaitu “harapan rekan kerja dapat terpenuhi” (X3.5) dengan rincian jawaban tidak ada yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 7 orang menjawab “Tidak Setuju” (8,3%), 40 orang menjawab “Ragu-Ragu” (47,6%), 29 orang menjawab “Setuju” (34,5%), dan 8 orang menjawab “Sangat Setuju” (9,5%). Hal ini menunjukkan bahwa hanya sedikit karyawan perempuan Yayasan

Insan Permata yang mampu untuk memenuhi harapan rekan kerjanya. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,56.

Item keenam yaitu “dukungan keluarga terhadap pekerjaan” (X3.6) dengan rincian jawaban tidak ada yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 6 orang menjawab “Tidak Setuju” (7,1), 11 orang menjawab “Ragu-Ragu” (13,1%), 42 orang menjawab “Setuju” (50,0%), dan 25 orang menjawab “Sangat Setuju” (29,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan Yayasan Insan Permata mendapatkan dukungan dari keluarga atas pekerjaannya. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,02.

4. Kepuasan Kerja (Y)

Variabel kepuasan kerja (Y) terdapat sembilanbelas item pernyataan yang diberikan kepada responden. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Item	Frekuensi												Mean
		STS		TS		RR		S		SS		Total		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y ₁	1	1,2	4	4,8	19	22,6	51	60,7	9	10,7	84	100	3,75
2	Y ₂	2	2,4	4	4,8	18	21,4	48	57,1	12	14,3	84	100	3,76
3	Y ₃	1	1,2	0	0	32	38,1	49	58,3	2	2,4	84	100	3,61
4	Y ₄	0	0	0	0	16	19	53	63,1	15	17,9	84	100	3,99
5	Y ₅	0	0	12	14,3	32	38,1	31	36,9	9	10,7	84	100	3,44
6	Y ₆	0	0	6	7,1	20	23,8	51	60,7	7	8,3	84	100	3,70
7	Y ₇	0	0	2	2,4	6	7,1	66	78,6	10	11,9	84	100	4
8	Y ₈	0	0	0	0	16	19	56	66,7	12	14,3	84	100	3,95
9	Y ₉	0	0	1	1,2	15	17,9	58	69	10	11,9	84	100	3,92
10	Y ₁₀	0	0	0	0	14	16,7	57	67,9	13	15,5	84	100	3,99
11	Y ₁₁	0	0	0	0	11	13,1	58	69	15	17,9	84	100	4,05
12	Y ₁₂	0	0	6	7,1	10	11,9	51	60,7	17	20,2	84	100	3,94
13	Y ₁₃	0	0	2	2,4	15	17,9	60	71,4	7	8,3	84	100	3,86

Lanjutan Tabel 4.9

No	Item	Frekuensi												Mean
		STS		TS		RR		S		SS		Total		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
14	Y _{.14}	0	0	2	2,4	6	7,1	51	60,7	25	29,8	84	100	4,18
15	Y _{.15}	0	0	2	2,4	16	19	48	57,1	18	21,4	84	100	3,98
16	Y _{.16}	0	0	3	3,6	27	32,1	47	56	7	8,3	84	100	3,69
17	Y _{.17}	0	0	0	0	5	6	59	70,2	20	23,8	84	100	4,18
18	Y _{.18}	0	0	1	1,2	7	8,3	55	65,5	21	25	84	100	4,14
19	Y _{.19}	0	0	1	1,2	8	9,5	55	65,5	20	23,8	84	100	4,12
Grand Mean														3,91

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Keterangan :

Y.1 = Gaji atau kompensasi yang diperoleh sesuai dengan tingkat kesulitan pada pekerjaan

Y.2 = Gaji atau kompensasi yang diperoleh mampu mencukupi kebutuhan

Y.3 = Jabatan yang diperoleh mampu memberikan kekuasaan untuk karyawan

Y.4 = Jabatan yang diperoleh sesuai dengan bakat yang dimiliki

Y.5 = Kegiatan promosi jabatan telah dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan secara jujur dan adil

Y.6 = Pemberian promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik

Y.7 = Pekerjaan yang diterima bersifat menarik dan menantang

Y.8 = Pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan

Y.9 = Kesiediaan atasan untuk memberikan pengawasan

Y.10 = Kesiediaan atasan untuk memberikan bantuan apabila karyawan mengalami kesulitan

Y.11 = Kesiediaan atasan untuk menerima saran dari karyawan

Y.12 = Kesiediaan atasan untuk memberikan motivasi kepada karyawan

Y.13 = Kesiediaan atasan untuk berkomunikasi dengan baik kepada karyawan

Y.14 = Memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan

Y.15 = Memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dan bertanggung jawab

Y.16 = Karyawan yang sering membantu menyelesaikan permasalahan rekan kerja

Y.17 = Tidak ingin melihat rekan kerja kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya

Y.18 = Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersahabat

Y.19 = Terciptanya kualitas kerja yang baik di dalam lingkungan kerja

$Grand\ Mean = \frac{Total\ Mean}{Total\ Butir}$

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa item-item pada variabel kepuasan kerja, hasil jawaban 84 responden menunjukkan bahwa item pertama “gaji atau kompensasi yang diperoleh sesuai dengan tingkat kesulitan pada pekerjaan” (Y.1) dengan rincian 1 orang responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (1,2%), 4 orang menjawab “Tidak Setuju” (4,8%), 19 orang menjawab “Ragu-Ragu” (22,6%), 51 orang menjawab “Setuju” (60,7%), dan 9 orang menjawab “Sangat Setuju” (10,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan Yayasan Insan Permata merasa memperoleh gaji yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaannya. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,75.

Item kedua yaitu “gaji atau kompensasi yang diperoleh mampu mencukupi kebutuhan” (Y.2) dengan rincian 2 orang responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (2,4%), 4 orang menjawab “Tidak Setuju” (4,8%), 18 orang menjawab “Ragu-Ragu” (21,4%), 48 orang menjawab “Setuju” (57,1%), dan 12 orang menjawab “Sangat Setuju” (14,3,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan Yayasan Insan Permata merasa memperoleh gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,76.

Item ketiga yaitu “jabatan yang diperoleh mampu memberikan kekuasaan untuk karyawan” (Y.3) dengan rincian 1 orang responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” (1,2%), tidak ada yang menjawab “Tidak Setuju”, 32 orang menjawab “Ragu-Ragu” (38,1%), 49 orang menjawab “Setuju” (58,3%), dan 2 orang menjawab “Sangat Setuju” (2,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

besar karyawan perempuan Yayasan Insan Permata merasa jabatan yang dimiliki mampu memberikan kekuasaan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,61.

Item keempat yaitu “jabatan yang diperoleh sesuai dengan bakat yang dimiliki” (Y.4) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, 16 orang menjawab “Ragu-Ragu” (19%), 53 orang menjawab “Setuju” (63,1%), dan 15 orang menjawab “Sangat Setuju” (17,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan Yayasan Insan Permata merasa jabatan yang dimiliki sesuai dengan bakat yang dimiliki. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,99.

Item kelima yaitu “kegiatan promosi jabatan telah dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan secara jujur dan adil” (Y.5) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 12 orang menjawab “Tidak Setuju” (14,3%), 32 orang menjawab “Ragu-Ragu” (38,1%), 31 orang menjawab “Setuju” (36,9%), dan 9 orang menjawab “Sangat Setuju” (10,7%). Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan perempuan Yayasan Insan Permata yang setuju bahwa kegiatan promosi jabatan dilakukan dengan jujur dan adil. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,44.

Item keenam yaitu “pemberian promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik” (Y.6) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 6 orang menjawab “Tidak Setuju” (7,1%), 20 orang menjawab “Ragu-Ragu” (23,8%), 51 orang menjawab “Setuju” (60,7%), dan 7 orang menjawab “Sangat Setuju” (8,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa kegiatan promosi

diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,70.

Item ketujuh yaitu “pekerjaan yang diterima bersifat menarik dan menantang” (Y.7) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 2 orang menjawab “Tidak Setuju” (2,4%), 6 orang menjawab “Ragu-Ragu” (7,1%), 66 orang menjawab “Setuju” (78,6%), dan 10 orang menjawab “Sangat Setuju” (11,9%). Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa pekerjaan yang dimiliki bersifat menarik dan menantang. Item ini memiliki *mean* sebesar 4.

Item kedelapan yaitu “pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan” (Y.8) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, 16 orang menjawab “Ragu-Ragu” (19%), 56 orang menjawab “Setuju” (66,7%), dan 12 orang menjawab “Sangat Setuju” (14,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan kemampuan karyawan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,95.

Item kesembilan yaitu “kesediaan atasan untuk memberikan pengawasan” (Y.9) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 1 orang menjawab “Tidak Setuju” (1,2%), 15 orang menjawab “Ragu-Ragu” (17,9%), 58 orang menjawab “Setuju” (69%), dan 10 orang menjawab “Sangat Setuju” (11,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa atasan bersedia memberikan pengawasan terhadap para karyawannya. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,92.

Item kesepuluh yaitu “kesediaan atasan untuk memberikan bantuan apabila karyawan mengalami kesulitan” (Y.10) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, 14 orang menjawab “Ragu-Ragu” (16,7%), 57 orang menjawab “Setuju” (67,9%), dan 13 orang menjawab “Sangat Setuju” (15,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa atasan bersedia memberikan bantuan kepada karyawan yang mengalami kesulitan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,99.

Item kesebelas yaitu “kesediaan atasan untuk menerima saran dari karyawan” (Y.11) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju”, 11 orang menjawab “Ragu-Ragu” (13,1%), 58 orang menjawab “Setuju” (69%), dan 15 orang menjawab “Sangat Setuju” (17,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa atasan bersedia menerima saran dari karyawan. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,05.

Item keduabelas yaitu “kesediaan atasan untuk memberikan motivasi kepada karyawan” (Y.12) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 6 orang menjawab “Tidak Setuju” (7,1%), 10 orang menjawab “Ragu-Ragu” (11,9%), 51 orang menjawab “Setuju” (60,7%), dan 17 orang menjawab “Sangat Setuju” (20,2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa atasan bersedia memberikan motivasi kepada karyawan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,94.

Item ketigabelas yaitu “kesediaan atasan untuk berkomunikasi dengan baik kepada karyawan” (Y.13) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 2 orang menjawab “Tidak Setuju” (2,4%), 15 orang menjawab “Ragu-Ragu” (17,9%), 60 orang menjawab “Setuju” (71,4%), dan 7 orang menjawab “Sangat Setuju” (8,3%). Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa atasan bersedia berkomunikasi dengan baik kepada karyawan. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,86.

Item keempatbelas yaitu “memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan” (Y.14) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 2 orang menjawab “Tidak Setuju” (2,4%), 6 orang menjawab “Ragu-Ragu” (7,1%), 51 orang menjawab “Setuju” (60,7%), dan 25 orang menjawab “Sangat Setuju” (29,8%). Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa mereka memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,18.

Item kelimabelas yaitu “memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dan bertanggung jawab” (Y.15) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 2 orang menjawab “Tidak Setuju” (2,4%), 16 orang menjawab “Ragu-Ragu” (19%), 48 orang menjawab “Setuju” (57,1%), dan 18 orang menjawab “Sangat Setuju” (21,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa mereka

memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dan bertanggung jawab. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,98.

Item keenambelas yaitu “karyawan sering membantu menyelesaikan permasalahan rekan kerja” (Y.16) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 3 orang menjawab “Tidak Setuju” (3,6%), 27 orang menjawab “Ragu-Ragu” (32,1%), 47 orang menjawab “Setuju” (56%), dan 7 orang menjawab “Sangat Setuju” (8,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa mereka sering membantu menyelesaikan permasalahan pekerjaan rekan kerja. Item ini memiliki *mean* sebesar 3,69.

Item ketujuhbelas yaitu “tidak ingin melihat rekan kerja kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya” (Y.17) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju” dan “Tidak Setuju” (3,6%), 5 orang menjawab “Ragu-Ragu” (6%), 59 orang menjawab “Setuju” (70,2%), dan 20 orang menjawab “Sangat Setuju” (23,8%). Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa mereka tidak ingin melihat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,18.

Item kedelapanbelas yaitu “lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersahabat” (Y.18) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 1 orang menjawab “Tidak Setuju” (1,2%), 7 orang menjawab “Ragu-Ragu” (8,3%), 55 orang menjawab “Setuju” (65,5%), dan 21 orang menjawab “Sangat Setuju” (25%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

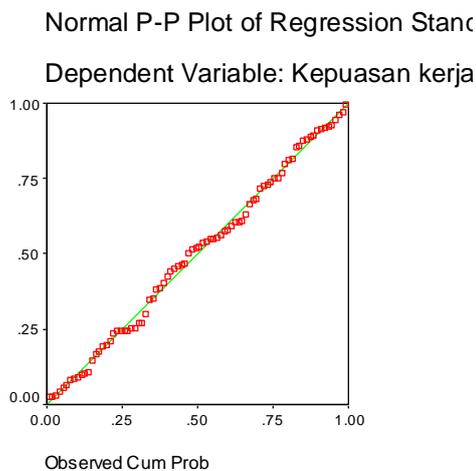
karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa mereka memiliki lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersahabat. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,14.

Item kesembilanbelas yaitu “terciptanya kualitas kerja yang baik di dalam lingkungan kerja” (Y.19) dengan rincian tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju”, 1 orang menjawab “Tidak Setuju” (1,2%), 8 orang menjawab “Ragu-Ragu” (9,5%), 55 orang menjawab “Setuju” (65,5%), dan 20 orang menjawab “Sangat Setuju” (23,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perempuan Yayasan Insan Permata setuju bahwa terciptanya kualitas kerja yang baik di dalam lingkungan kerja. Item ini memiliki *mean* sebesar 4,12.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi tersebut tersebar dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang residualnya terdistribusi dengan normal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas adalah dengan *normal probability plot* dan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual model dikatakan normal apabila data pada sebaran data pada grafik *normal probability plot* terletak di garis diagonal dan nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang digunakan. Hasil pengujian akan disajikan pada data berikut:



Gambar 4.4
Normal Probability Plot
(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2 tailed)
0,511	0,957

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Gambar 4.4 dan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa sebaran data pada grafik terletak di garis diagonal dan nilai Asymp. Sig yang diperoleh di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual menyebar dengan normal maka asumsi normalitas dapat terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat diketahui jika di antara variabel independen terdapat korelasi yang mendekati sempurna atau nilai *Variance*

Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Pengujian asumsi multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Multikolineritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keseimbangan Waktu (X1)	0,969	1,032
Keseimbangan Keterlibatan (X2)	0,970	1,031
Keseimbangan Kepuasan (X3)	0,994	1,006

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai VIF. Jika nilai $VIF < 10$ maka dikatakan tidak ada multikolinearitas sehingga dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas, maka dalam hal ini uji asumsi multikolinearitas dapat terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji hereteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi suatu ketidaksamaan variansi residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka dinamakan heteroskedastisitas dan jika tetap disebut homoskedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilihat apabila nilai $sig. > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas (homokedastisitas) dan jika nilai $sig. < 0,05$ maka dikatakan heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.787	.064		12.271	.000
	Keseimbangan waktu	-.006	.006	-.107	-.962	.339
	Keseimbangan keterlibatan	-.003	.009	-.040	-.359	.721
	Keseimbangan kepuasan	-.004	.003	-.181	-1.647	.104

a. Dependent Variable: ABSRESID

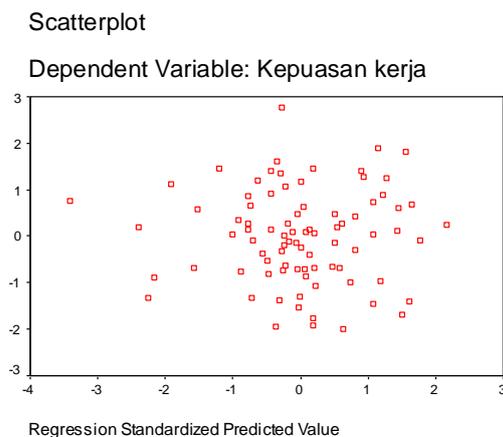
(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa pada masing-masing variabel bebas diperoleh nilai sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas (homokedastisitas).

Metode lain yang dipakai dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas adalah metode grafik. Heterokedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Ada maupun tidaknya gejala heterokedastisitas dapat diketahui dengan dua hal berikut:

- a. Jika pencarian data-data berupa titik-titik membentuk suatu pola tertentu dan beraturan, maka dapat dikatakan bahwa terjadi masalah heterokedastisitas.
- b. Jika pencarian data berupa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar di atas maupun di bawah sumbu Y maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Berikut ini adalah grafik hasil pengujian dengan menggunakan scatterplot :



Gambar 4.5
Scatterplot Uji Heterokedastisitas
(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan hasil pada Gambar 4.5 menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas maka uji asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda pada penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Analisis ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 21.0 *for windows*. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.312	3.434		14.361	.000
	Keseimbangan waktu	.646	.313	.217	2.063	.042
	Keseimbangan keterlibatan	.883	.401	.267	2.200	.031
	Keseimbangan kepuasan	.480	.216	.291	2.226	.029

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 49,312 + 0,646X_1 + 0,883X_2 + 0,480X_3$$

Hasil analisis regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel Keseimbangan Waktu sebesar 0,646 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Keseimbangan Waktu terhadap Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang searah. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila setiap penambahan satu satuan Keseimbangan Waktu (X_1) maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,646 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2. Koefisien regresi variabel Keseimbangan Keterlibatan sebesar 0,883 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Keseimbangan Keterlibatan terhadap Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang searah. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila setiap penambahan satu satuan Keseimbangan Keterlibatan (X_2) maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,883 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

3. Koefisien regresi variabel Keseimbangan Kepuasan sebesar 0,480 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa Keseimbangan Waktu terhadap Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang searah. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila setiap penambahan satu satuan Keseimbangan Kepuasan (X3) maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,480 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

F. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simulatan (bersama-sama) antara variabel bebas yaitu Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y). Agar dapat mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat perlu dilakukan uji F. Hasil uji F disajikan pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1518.798	3	506.266	21.959	.000 ^a
	Residual	1844.440	80	23.056		
	Total	3363.238	83			

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan kepuasan, Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 4.14 nilai F hitung sebesar 21,959. F tabel ($\alpha = 0,05$; df regresi = 3; df residual = 80) adalah sebesar 2,72. Karena F hitung > F tabel yaitu

21,959 > 2,72 atau nilai sig. F (0,000) < 0,05, maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi secara simultan oleh variabel Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3).

G. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apabila t hitung > t tabel maka hasilnya signifikan, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan apabila t hitung < t tabel, maka hasilnya tidak signifikan, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil uji t disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.312	3.434		14.361	.000
	Keseimbangan waktu	.646	.313	.217	2.063	.042
	Keseimbangan keterlibatan	.883	.401	.267	2.200	.031
	Keseimbangan kepuasan	.480	.216	.291	2.226	.029

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1. t test antara X1 (Keseimbangan Waktu) dengan Y (Kepuasan Kerja) menunjukkan t hitung sebesar 2,063. t tabel ($\alpha = 0,05$; df residual = 80) adalah sebesar 1,990. Dari hasil tersebut didapatkan t hitung > t tabel yaitu $2,063 > 1,990$ atau sig. t (0,042) < $\alpha = 0,05$, maka pengaruh Keseimbangan

Waktu (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Keseimbangan Waktu atau dengan meningkatkan Keseimbangan Waktu maka Kepuasan Kerja juga akan mengalami peningkatan.

2. t test antara X2 (Keseimbangan Keterlibatan) dengan Y (Kepuasan Kerja) menunjukkan t hitung sebesar 2,200. t tabel ($\alpha = 0,05$; df residual = 80) adalah sebesar 1,990. Dari hasil tersebut didapatkan t hitung > t tabel yaitu $2,200 > 1,990$ atau sig. t ($0,031$) < $\alpha = 0,05$, maka pengaruh Keseimbangan Keterlibatan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Keseimbangan Keterlibatan atau dengan meningkatkan Keseimbangan Keterlibatan maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat.
3. t test antara X3 (Keseimbangan Kepuasan) dengan Y (Kepuasan Kerja) menunjukkan t hitung sebesar 2,226 ($\alpha = 0,05$; df residual = 80) adalah sebesar 1,990. Dari hasil tersebut didapatkan t hitung > t tabel yaitu $2,226 > 1,990$ atau sig. t ($0,029$) < $\alpha = 0,05$, maka pengaruh Keseimbangan Kepuasan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Keseimbangan Kepuasan atau dengan meningkatkan Keseimbangan Kepuasan maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat.

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) digunakan nilai *AdjustedR²*, nilai *AdjustedR²* dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.431	4.802

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan kepuasan, Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan

(Sumber : Data primer diolah, 2018)

Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan menguji kelayakan model yang didapatkan dari hasil analisis regresi berganda. Berhubung regresi yang digunakan adalah regresi berganda, maka digunakan nilai *R²Adjusted* dengan nilai sebesar 0,431 yang menunjukkan proporsi pengaruh faktor Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti 43,1% Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

I. Pembahasan

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Variabel Keseimbangan Waktu (X1)

Variabel Keseimbangan Waktu dapat diukur dengan indikator pengelolaan waktu, dengan tiga item pernyataan yang diajukan di dalam angket penelitian yang terdiri dari pengelolaan waktu untuk keluarga terlaksana dengan baik dengan *mean* sebesar 3,83, pengelola waktu untuk pekerjaan terlaksana dengan baik dengan *mean* sebesar 3,83 dan pembagian waktu untuk pekerjaan dan keluarga secara adil dengan *mean* sebesar 3,64. Dari ketiga pernyataan item X1.2 memiliki jawaban sangat setuju paling banyak yaitu berkaitan dengan pengelolaan waktu untuk pekerjaan terlaksana dengan baik. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan tersebut, maka dapat diketahui bagaimana Keseimbangan Waktu pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan dalam angket yang telah diberikan kepada responden. Keseimbangan waktu ini memiliki tiga pernyataan yang telah dijelaskan sebelumnya. Dari ketiga pernyataan tersebut, didapatkan *grand mean* sebesar 3,77. Besarnya *grand mean* tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan waktu pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata dapat dikategorikan baik.

Karyawan perempuan Yayasan Insan Permata dinilai cukup mampu dalam pengelolaan waktu baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga

serta cukup mampu membagi waktu antara waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga. Hal ini dikarenakan sebagian besar para karyawan perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak yang sudah sekolah, anak tersebut disekolahkan di sekolah yayasan sehingga karyawan selaku orang tua juga dapat memantau anak-anaknya. Karyawan yang memiliki anak yang masih bayi, ditiptkan pada unit MBC yang merupakan salah satu program yang ada pada Yayasan Insan Permata sehingga karyawan dapat bekerja sekaligus memantau anaknya. Sebagian besar karyawan yang sudah berkeluarga mereka memiliki asisten rumah tangga yang dapat membantu beberapa pekerjaan rumah tangga sehingga pembagian waktu untuk keluarga dan pekerjaan dapat dikatakan berjalan cukup baik, sedangkan untuk karyawan yang belum menikah mayoritas tidak memiliki masalah pembagian waktu dengan kegemaran sehingga mampu membagi waktu dengan pekerjaannya.

b. Variabel Keseimbangan Keterlibatan (X2)

Variabel Keseimbangan keterlibatan dapat diukur dengan indikator keterlibatan di berbagai aktivitas, dengan dua item pernyataan yang diajukan di dalam angket penelitian yang terdiri dari berperan aktif dalam kegiatan di luar pekerjaan dengan *mean* sebesar 3,61 dan peran antara pekerjaan dan keluarga saling mendukung dengan *mean* sebesar 3,76. Dari kedua pernyataan tersebut memiliki jumlah jawaban yang hampir seimbang pada jawaban sangat setuju. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan tersebut, maka dapat diketahui bagaimana Keseimbangan

Keterlibatan pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan dalam angket yang telah diberikan kepada responden. Keseimbangan keterlibatan ini memiliki dua pernyataan yang telah dijelaskan sebelumnya. Dari kedua pernyataan tersebut, didapatkan *grand mean* sebesar 3,67. Besarnya *grand mean* tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan keterlibatan pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata dapat dikategorikan baik.

Karyawan perempuan Yayasan Insan Permata dinilai cukup berperan aktif dalam aktivitas di luar pekerjaan dan memiliki peran yang saling mendukung antara keluarga (peran di luar pekerjaan) dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan sebagian besar para karyawan perempuan mengikuti beberapa aktivitas di luar pekerjaan seperti keluarga, kegemaran, dan lain-lain serta aktivitas di luar tersebut bersangkutan dengan pekerjaan sehingga memiliki peran yang saling mendukung.

c. Variabel Keseimbangan Kepuasan (X3)

Variabel Keseimbangan kepuasan dapat diukur dengan indikator kepuasan terhadap diri dan pemenuhan harapan, dengan enam item pernyataan yang diajukan di dalam angket penelitian yang terdiri dari perasaan puas pada pekerjaan dengan *mean* sebesar 3,81, merasa bahagia dengan peran pada pekerjaan dengan *mean* sebesar 3,95, merasa bahagia dengan peran pada keluarga dengan *mean* sebesar 4,13, harapan keluarga dapat terpenuhi dengan baik dengan *mean* sebesar 3,76, harapan rekan

kerja dapat terpenuhi dengan baik dengan *mean* 3,45 dan mendapat dukungan penuh dari keluarga atas pekerjaan dengan *mean* sebesar 4,02. Dari keenam pernyataan item X3.3 dan X3.6 memiliki jawaban sangat setuju paling banyak yaitu mengenai perasaan bahagia dengan peran pada keluarga dan mendapat dukungan penuh dari keluarga atas pekerjaan . Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan tersebut, maka dapat diketahui bagaimana Keseimbangan Kepuasan pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan dalam angket yang telah diberikan kepada responden. Keseimbangan kepuasan ini memiliki enam pernyataan yang telah dijelaskan sebelumnya. Dari keenam pernyataan tersebut, didapatkan *grand mean* sebesar 3,85. Besarnya *grand mean* tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kepuasan pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata dapat dikategorikan baik.

Karyawan perempuan Yayasan Insan Permata dinilai memiliki perasaan bahagia terhadap peran pekerjaan dan peran keluarga. Hal tersebut dapat dilihat dari loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan suasana yang terjadi pada pekerjaan yang menunjukkan adanya sikap kekeluargaan antar karyawan sehingga karyawan merasa memiliki “keluarga kedua”. Karyawan perempuan juga dinilai mampu memenuhi harapan pekerjaan meskipun tidak terlalu mampu mencukupi harapan rekan kerja, ini dikarenakan karyawan merasa rekan kerja memiliki *jobdesk* masing-masing yang seringkali tidak berkaitan, misalnya

pekerjaan pengajar Matematika akan berbeda dengan pengajar Qur'an Hadits. Karyawan mendapatkan dukungan penuh dari keluarga atas pekerjaan juga memiliki *gran mean* yang tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan perempuan Yayasan Insan Permata mendapatkan dukungan dari keluarga atas pekerjaannya.

d. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Secara keseluruhan nilai *grand mean* pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 3,91. Variabel kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator kepuasan terhadap gaji atau kompensasi, kepuasan terhadap status atau jabatan sendiri, kepuasan terhadap kebijakan promosi jabatan, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap perhatian kepada orang lain, kepuasan terhadap lingkungan kerja dengan sembilanbelas item pernyataan yang diajukan di dalam angket. Dari kesembilanbelas pernyataan item, Y.14 dan Y.17 memiliki jawaban sangat setuju paling banyak yaitu mengenai rekan kerja yang baik dan menyenangkan serta tidak ingin melihat rekan kerja mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan tersebut, maka dapat diketahui bagaimana Kepuasan Kerja pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan dalam angket yang telah diberikan kepada responden. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja karyawan perempuan Yayasan Insan Permata dapat dikategorikan baik.

Karyawan perempuan Yayasan Insan Permata dinilai merasa puas terhadap beberapa hal pada pekerjaan seperti jumlah gaji yang diterima, kebijakan tentang promosi, sikap pemimpin dan lain sebagainya. Hal ini dapat dilihat dari lebih dari 50% responden menjawab setuju pada pernyataan dalam angket tentang kepuasan kerja. Promosi jabatan yang dilakukan disini berbeda dengan promosi jabatan yang ada dalam perusahaan yang biasanya menggunakan “target” sebagai tolok ukur dalam melaksanakan promosi. Hal ini dikarenakan yayasan ini merupakan yayasan pendidikan yang promosi jabatannya dilakukan berdasarkan masa kerja dan jenjang pendidikan. Selain itu, pekerjaan yang ada di dalam Yayasan Insan Permata bersifat menarik dan menantang, ini dapat dilihat dari para pengajar maupun non pengajar yang mampu menjalankan pekerjaannya seperti bagaimana cara atau sikap yang harus dilakukan terhadap para siswa dan siswi pada saat-saat tertentu seperti sikap pada siswa/siswi yang memiliki keterbelakangan mental.

2. Pengaruh antar Variabel

a. Pengaruh Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, dan Keseimbangan Kepuasan Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada hasil uji F, dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas yaitu Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) secara bersama-sama atau simultan dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil F hitung $>$ F tabel yaitu sebesar $21,959 > 2,72$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016) menyebutkan bahwa Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, dan Keseimbangan Kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. pada penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016) diperoleh F hitung sebesar 21,410 dan F tabel sebesar 2,71. Hal tersebut serupa dengan keadaan pada lokasi penelitian yaitu Yayasan Insan Permata. Karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga maka akan mampu bekerja dengan baik karena tidak ada hambatan pada pengelolaan waktu sehingga semakin baik karyawan bekerja, maka semakin puas juga karyawan tersebut.

Karyawan Yayasan Insan Permata yang mampu menyeimbangkan keterlibatan peran aktivitas pada pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan akan membuat karyawan lebih sistematis dalam menjalankan setiap peran, sehingga antara peran yang satu dan peran yang lainnya bisa saling mendukung sehingga apabila peran yang satu dengan peran yang lain dapat saling mendukung, maka karyawan menjadi puas terhadap setiap peran. Selain itu, karyawan juga perlu untuk menyeimbangkan kepuasan baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Karena jika keseimbangan kepuasan dapat berjalan dengan baik, tentunya kepuasan terhadap pekerjaan juga akan berjalan dengan baik.

b. Pengaruh Keseimbangan Waktu Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji regresi linear berganda menjelaskan bahwa keseimbangan waktu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Keseimbangan Waktu pada Yayasan Insan Permata Kota Malang terhadap kepuasan kerja yang mempunyai nilai koefisiensi uji t sebesar 2,063 menunjukkan bahwa keseimbangan waktu berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik keseimbangan waktu karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja.

Hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa keseimbangan waktu memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan Yayasan Insan Permata Kota Malang. Hal ini sesuai dengan pendapat McDonald dan Bradley (2005) dalam Ramadhani (2013) bahwa hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres. Realisasi keseimbangan waktu pada Yayasan Insan Permata dapat dilihat saat karyawan masih mampu melaksanakan beberapa tugas keluarga dengan tugas pekerjaan secara bersama-sama. Seperti yang peneliti jelaskan sebelumnya bahwa sebagian besar karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, anak tersebut akan disekolahkan pada Yayasan Insan Permata atau dititipkan pada unit MBC bagi anak yang masih balita dan

belum sekolah. Hal ini dapat membantu karyawan untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga.

c. Pengaruh Keseimbangan Keterlibatan Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Uji t dengan tingkat signifikansi 0,05, variabel keseimbangan keterlibatan memperoleh hasil t hitung $> t$ tabel yaitu $2,200 > 1,990$ atau $\text{sig. } t \text{ } 0,031 < \alpha = 0,05$. Hal tersebut dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan oleh keseimbangan keterlibatan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan keterlibatan berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016) bahwa keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berbeda dengan karyawan perempuan Yayasan Insan Permata yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan oleh keseimbangan keterlibatan terhadap kepuasan kerja.

Pelaksanaan keseimbangan keterlibatan pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata dapat diketahui dengan beberapa aktivitas yang diikuti oleh para karyawan perempuan di luar pekerjaan seperti keluarga, kegemaran, dan lain-lain serta aktivitas di luar tersebut bersangkutan dengan pekerjaan sehingga memiliki peran yang saling mendukung.

d. Pengaruh Keseimbangan Kepuasan Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t antara Keseimbangan Kepuasan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 2,226 dan t tabel sebesar 1,990, maka dapat menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yaitu $2,226 > 1,990$ atau $\text{sig. } t(0,029) < \alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat dinyatakan bahwa keseimbangan kepuasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Keseimbangan kepuasan berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja, hal ini serupa dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ganapathi (2016) yang menyimpulkan bahwa keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan kepuasan yang ada pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata juga mempengaruhi kepuasan kerja. Realisasi keseimbangan kepuasan pada Yayasan Insan Permata dapat diketahui saat karyawan memiliki perasaan senang dengan pekerjaan maupun pada keluarga sehingga apabila karyawan bahagia dengan peran pada pekerjaan dan pada keluarga, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas dari Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata Tunggalwulung Kota Malang. Berdasarkan pada data hasil perhitungan regresi linier berganda maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 21,959 (Sig. F = 0,000). F tabel ($\alpha = 0,05$; df regresi = 3; df residual = 80) adalah sebesar 2,72. Karena F hitung > F tabel yaitu $21,959 > 2,72$ atau nilai sig. F ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi secara simultan oleh variabel Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3). Pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh hasil bahwa terdapat tiga variabel yang berpengaruh secara parsial yaitu variabel Keseimbangan Waktu (X1) diperoleh t hitung sebesar 2,063 dengan nilai signifikansi sebesar 0,042. Nilai statistik uji t diperoleh t hitung > t tabel yaitu $2,063 > 1,990$. Variabel Keseimbangan Keterlibatan (X2) diperoleh t hitung sebesar 2,200 dengan

nilai signifikansi sebesar 0,031. Nilai statistik uji t diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu $2,200 > 1,990$. Variabel Keseimbangan Kepuasan (X3) diperoleh t hitung sebesar 2,226 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Nilai statistik uji t diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu $2,226 > 1,990$. Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Waktu (X1), Keseimbangan Keterlibatan (X2), dan Keseimbangan Kepuasan (X3) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y). Variabel bebas yang lebih dominan mempengaruhi variabel terikatnya yaitu Keseimbangan Kepuasan (X3) dengan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ sedangkan uji t hitung $>$ t tabel yaitu $2,226 > 1,990$.

3. Berdasarkan nilai koefisien determinasi menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan Yayasan Insan Permata sebesar 43,1% sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan dapat dikemukakan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak pengurus Yayasan Insan Permata serta pihak-pihak lainnya. Berikut merupakan saran yang penulis berikan :

1. Pimpinan Yayasan Insan Permata baik pimpinan yayasan maupun kepala sekolah tiap unit sekolah diharapkan memberikan pengawasan yang lebih terhadap bawahannya agar dapat mengontrol pekerjaan bawahan sehingga dapat mengetahui kesulitan dan masalah yang dialami oleh karyawan pendidik maupun kependidikan.

2. Perlu diadakan evaluasi rutin untuk membahas hal-hal yang perlu untuk diperbaiki sehingga dapat meminimalisir adanya masalah yang ada di dalam Yayasan Insan Permata.
3. Yayasan Insan Permata sebaiknya menambah jumlah personil pada unit MBC (*Moeslim Baby Club*) agar kegiatan MBC dapat berjalan lebih cepat sehingga pembagian waktu lebih efisien.
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya mencari variabel lain seperti *spiritual leadership* dikarenakan variabel-variabel pada penelitian ini hanya mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 43,1% yang dapat disimpulkan bahwa presentasinya masih tergolong cukup kecil.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta : Liberty.
- Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelimabelas. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, P. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sinambela, Lijan .P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: RajaGrafindo.

Skripsi & Jurnal

- Delecta, P. 2011. Work Life Balance. *International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.

- Farzadah, I. 2016. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Work-Life Balance Pada Wanita Karir di UIN Sunan Ampel Surabaya. *Skripsi Fakultas Psikologi dan Kesehatan..* UIN Sunan Ampel Surabaya
- Ganapathi, I. M. 2016. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica, Vol.4 No.1.*
- Greenhaus, J. H. Parasuraman, S. & Collins, K. M. 2001. Career involvement and family involvement as moderators of relationships between workfamily conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology, 6(2), 91-100.*
- Howard, J.L. 2008. Balancing conflicts of interest when employing spouses. *Employee Responsibility Rights Journal, 20, 29-43.*
- Kanwar, Y. *et al.* 2009. Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry. *The Journal of Business Perspective. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12.*
- Kinnunen, U. & Mauno, S. 1998. Antecedents and outcomes of work-family conflict: Among employed women and man in Finland. *Journal of Human Relations, 51, 157-177.*
- Kristiani, T. 2014. Analisis Pengaruh Work-life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada PT. Gunung Geulis Elok Abadi). *Thesis Universitas Bina Nusantara*
- Kurniawan, K. A. 2014. Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit. *E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta.*
- Maslichah, N. I. 2017. Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*
- Mariati. 2013. Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja (pada perusahaan pengadaan alat kesehatan dan perlengkapan rumah sakit yang berlokasi di Jakarta Timur). *Thesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta.*
- McDonald, P., dan Bradley, L.M. 2005. The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. *20:20 Series, 15.*

Pangemanan, F dkk. 2017. Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara) Vol. 5 No. 003.

Purwati, P. D. 2016. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (MARIMAS) Cabang Sidoarjo. *Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.

Ramadhani, M. 2013. Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada karyawan PT. Asuransi jiwa Gerenali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.

Artikel Lain

Festival Media. 2017. Jumlah Tenaga Kerja Perempuan di Indonesia. (<http://independen.id/read/data/429/jumlah-tenaga-kerja-perempuan-di-indonesia/> di akses tanggal 5 Juni 2017).

Lampiran 1 : Surat Pengantar



YAYASAN INSAN PERMATA MALANG

No. Surat : 69-A/YIPM/II/2018
Lampiran :-

Malang, 23 Februari 2018

Kepada Yth.

Kepala Sekolah
SMPIT Insan Permata
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji hanya bagi Allah SWT, sholawat dan salam semoga tercurah bagi junjungan kita Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Sehubungan dengan program bidang penelitian dan pengembangan Yayasan Insan Permata Malang, kami mengajukan untuk dapat kiranya mahasiswa dibawah ini :

Nama : Diah Lailatul Qodrizana
Universitas : Universitas Brawijaya
Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

untuk dapat melaksanakan riset (menyebarkan kuisioner) di lingkungan Unit SMPIT Insan Permata dimana lama pelaksanaan riset kurang lebih selama bulan Maret.

Demikian surat pengantar ini kami buat, semoga dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan partisipasinya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Bidang
Penelitian dan Pengembangan
Yayasan Insan Permata Malang

Sri Susanti

Sri Susanti Tjahjadini, M.Pd

Insan Bertaqwa Permata Umat

Jln. Akordion Utara Malang Telp. 0341-490887
email : insanpermatamalang@gmail.com



YAYASAN INSAN PERMATA MALANG

No. Surat : 69-A/YIPM/II/2018
Lampiran : -
Hal : Surat Pengantar Penelitian

Malang, 23 Februari 2018

Kepada Yth.

Kepala Sekolah
PAUD IT Insan Permata
Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji hanya bagi Allah SWT, sholawat dan salam semoga tercurah bagi junjungan kita Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Sehubungan dengan program bidang penelitian dan pengembangan Yayasan Insan Permata Malang, kami mengajukan untuk dapat kiranya mahasiswa dibawah ini :

Nama : Diah Lailatul Qodrizana
Universitas : Universitas Brawijaya
Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

untuk dapat melaksanakan riset (menyebarkan kuisioner) di lingkungan Unit PAUD IT Insan Permata dimana lama pelaksanaan riset kurang lebih selama bulan Maret.

Demikian surat pengantar ini kami buat, semoga dipergunkan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan partisipasinya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Ketua Bidang
Penelitian dan Pengembangan
Yayasan Insan Permata Malang



Saharini
Sri Susanti Tjahjadini, M.Pd

Insan Bertaqwa Permata Umat

Jln. Akordion Utara Malang Telp. 0341-490887
email : insanpermatamalang@gmail.com
website : www.insanpermata.com





YAYASAN INSAN PERMATA MALANG

No. Surat : 69-A/YIPM/II/2018
 Lampran : -
 Hal : Surat Pengantar Penelitian

Malang, 23 Februari 2018

Kepada Yth.

Kepala Sekolah
 SDIT Insan Permata
 Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji hanya bagi Allah SWT, sholawat dan salam semoga tercurah bagi junjungan kita Nabi Muhammad SAW, para keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Sehubungan dengan program bidang penelitian dan pengembangan Yayasan Insan Permata Malang, kami mengajukan untuk dapat kiranya mahasiswa dibawah ini :

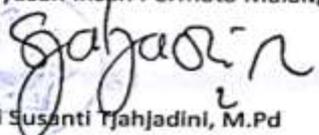
Nama : Diah Lailatul Qodrizana
 Universitas : Universitas Brawijaya
 Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

untuk dapat melaksanakan riset (menyebarkan kuisioner) di lingkungan Unit SDIT Insan Permata dimana lama pelaksanaan riset kurang lebih selama bulan Maret.

Demikian surat pengantar ini kami buat, semoga dipergunkan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan partisipasinya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Ketua Bidang
 Penelitian dan Pengembangan
 Yayasan Insan Permata Malang


 Sri Susanti Tjahjadini, M.Pd

Insan Bertaqwa Permata Umat

Jln. Akordion Utara Malang Telp. 0341-490887
 email : insanpermatamalang@gmail.com
 website : www.insanpermata.com



Lampiran 2**ANGKET PENELITIAN**

Yth. Ibu Karyawan Pendidik dan Kependidikan Yayasan Insan Permata

Dengan hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Diah Lailatul Qodrizana

Fakultas/Jurusan : Ilmu Administrasi/ Administrasi Bisnis

Judul Penelitian : Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja
(Studi pada Pekerja Perempuan Yayasan Insan Permata
Kota Malang)

Bersama ini saya bermaksud melaksanakan penelitian melalui penyebaran angket di Yayasan Insan Permata Kota Malang. Tujuan dari penelitian yang saya lakukan ini adalah untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) sebagai syarat kelulusan pada Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.

Saya menjamin kerahasiaan semua data yang telah terkumpul dan data tersebut hanya akan saya gunakan untuk kepentingan akademis. Setiap jawaban yang Ibu berikan merupakan bantuan yang tak ternilai harganya. Apabila ada pernyataan yang kurang berkenan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya. Atas perhatian dan kerjasamanya saya sampaikan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Diah Lailatul Qodrizana

- Nama :
- Usia : <20 tahun 30 – 45 tahun
 20 – 30 tahun >45 tahun
- Status : Sudah Menikah / Belum Menikah*
- Jumlah anak : 0 3 – 4
 1 – 2 >4
- Lama bekerja : 0 – 1 tahun 4 – 5 tahun
 2 – 3 tahun >5 tahun
- Tingkat pendidikan : SMP S2
 SMA S3
 S1 Lain - lain.....

*) coret salah satu

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda (✓) pada jawaban yang Anda pilih!

No	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
<i>Keseimbangan Waktu (X1)</i>						
1.	Pengelolaan waktu untuk keluarga dapat terlaksana dengan baik					
2.	Pengelolaan waktu untuk pekerjaan dapat terlaksana dengan baik					
3.	Pembagian waktu untuk keluarga dan pekerjaan dapat terbagi dengan adil					
<i>Keseimbangan Keterlibatan (X2)</i>						
4.	Berperan aktif dalam kegiatan di luar pekerjaan (misalnya: keluarga, kegemaran, dll)					
5.	Peran antara pekerjaan dan keluarga saling mendukung					
<i>Keseimbangan Kepuasan (X3)</i>						
6.	Saya merasa puas pada pekerjaan					
7.	Saya merasa bahagia dengan peran pada pekerjaan					
8.	Saya merasa bahagia dengan peran pada keluarga					
9.	Harapan keluarga dapat saya penuhi dengan baik					
10.	Harapan rekan kerja dapat terpenuhi dengan baik					
11.	Mendapat dukungan penuh dari keluarga atas pekerjaan					

No	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
<i>Kepuasan Kerja Karyawan (Y)</i>						
12.	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan					
13.	Gaji yang saya peroleh mampu mencukupi kebutuhan					
14.	Promosi jabatan dilakukan secara adil					
15.	Promosi diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik					
16.	Jabatan yang diperoleh mampu memberikan kekuasaan untuk karyawan					
17.	Jabatan yang diperoleh sesuai dengan bakat yang dimiliki					
18.	Atasan/pimpinan bersedia memberikan pengawasan					
19.	Atasan/pimpinan bersedia memberikan bantuan apabila karyawan mengalami kesulitan					
20.	Atasan/pimpinan bersedia menerima saran dari karyawan					
21.	Atasan/pimpinan bersedia memberikan motivasi kepada karyawan					
22.	Atasan/pimpinan bersedia berkomunikasi dengan baik kepada karyawan					
23.	Pekerjaan yang saya terima bersifat menarik dan menantang					
24.	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
25.	Saya memiliki rekan kerja yang baik dan menyenangkan					
26.	Saya memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dan bertanggung jawab					
27.	Saya sering membantu menyelesaikan permasalahan rekan kerja					
28.	Saya tidak ingin melihat rekan kerja mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya					
29.	Saya mendapatkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersahabat					
30.	Terciptanya kualitas kerja yang baik di dalam lingkungan kerja					

Terima kasih banyak atas kesediaannya untuk mengisi angket ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan Ibu sekalian.

Lampiran 3

Data Responden

No Rspdn	Umur				Status		Jumlah Anak				Lama Bekerja				Tingkat Pendidikan					
	≤20 thn	21-30 thn	31-40 thn	≥41 thn	Sdh Nkh	Blm Nkh	0	1--2	3--4	≥5	0--1 thn	2--3 thn	4--5 thn	>5 thn	SM P	SM A	S1	S2	S3	LL
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				D2
9																				
10																				
11																				
12																				
13																				
14																				
15																				
16																				
17																				
18																				
19																				

20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	Diplom a
27																	
28																	
29																	
30																	
31																	
32																	
33																	
34																	
35																	
36																	
37																	
38																	
39																	
40																	
41																	
42																	
43																	
44																	

45																			
46																			
47																			
48																			
49																			
50																			
51																			
52																			
53																			
54																			
55																			
56																			
57																			
58																			
59																			
60																			
61																			
62																			
63																			
64																			
65																			
66																			
67																			
68																			
69																			
70																			

71																				D3
72																				
73																				
74																				
75																				
76																				
77																				
78																				
79																				
80																				
81																				
82																				
83																				
84																				
	2	45	27	10	56	28	31	39	11	3	28	15	6	35	2	22	56	1	0	3
	84				84		84				84				84					
	2,4%	53,6%	32,1%	11,9%	66,7%	33,3%	36,9%	46,4%	13,1%	3,6%	33,3%	17,9%	7,2%	41,6%	2,4%	26,2%	66,6%	1,2%	0,0%	3,6%
	100,0%				100%		100%				100,0%				100,0%					

Lampiran 4 : Rekapitulasi Jawaban Responden

No. Respdn	X1				X2			X3						
	X1.1	X1.2	X1.3	Sum X1	X2.1	X2.2	Sum X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Sum X3
1	4	4	4	12	4	5	9	5	4	4	5	3	5	26
2	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	3	4	23
3	4	4	4	12	2	4	6	4	5	5	4	4	5	27
4	4	3	4	11	2	4	6	3	4	4	3	3	4	21
5	4	4	4	12	3	4	7	5	5	5	4	3	5	27
6	4	4	3	11	4	4	8	4	4	4	4	4	5	25
7	4	4	3	11	4	4	8	4	5	4	4	3	5	25
8	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	4	3	5	27
9	4	4	4	12	4	4	8	4	5	4	4	4	4	25
10	5	5	5	15	4	5	9	5	5	5	5	5	5	30
11	4	5	5	14	5	4	9	4	4	5	4	4	4	25
12	3	4	3	10	4	4	8	3	4	4	4	3	4	22
13	4	5	4	13	5	5	10	4	5	5	4	4	4	26
14	4	3	4	11	2	4	6	5	5	4	3	4	3	24
15	3	4	3	10	5	4	9	3	4	4	2	3	4	20
16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	3	3	4	22
17	4	3	3	10	4	4	8	4	4	5	4	3	4	24
18	4	4	4	12	4	5	9	4	5	5	3	3	5	25
19	4	4	4	12	4	4	8	4	3	4	3	3	4	21
20	4	3	3	10	2	4	6	3	4	4	3	3	4	21
21	4	4	4	12	4	5	9	4	5	5	5	5	4	28

22	3	3	3	9	3	3	6	4	4	4	4	3	4	23
23	3	3	3	9	4	4	8	4	4	4	4	3	5	24
24	4	3	3	10	4	4	8	4	4	5	4	3	5	25
25	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	4	4	24
26	3	3	3	9	3	4	7	4	4	5	5	5	5	28
27	4	4	4	12	5	4	9	4	5	5	4	4	4	26
28	4	2	2	8	4	4	8	3	3	4	3	2	4	19
29	3	3	3	9	4	4	8	4	4	4	4	3	4	23
30	5	4	3	12	2	3	5	3	5	5	4	3	4	24
31	4	4	4	12	4	4	8	3	3	4	4	3	4	21
32	4	4	3	11	3	4	7	3	5	4	4	3	5	24
33	4	4	5	13	4	4	8	4	5	5	5	4	4	27
34	4	4	5	13	4	4	8	4	5	5	5	4	4	27
35	5	4	2	11	4	3	7	3	4	5	3	3	5	23
36	5	4	4	13	5	5	10	4	4	5	4	4	5	26
37	4	4	4	12	3	3	6	3	3	4	3	3	4	20
38	5	5	5	15	4	5	9	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	12	4	4	8	4	4	5	4	4	4	25
40	4	5	4	13	4	4	8	4	4	5	4	4	3	24
41	3	4	3	10	3	4	7	3	4	5	3	3	5	23
42	4	4	4	12	4	4	8	4	4	5	4	4	4	25
43	5	5	4	14	4	5	9	4	4	5	5	4	5	27
44	4	4	4	12	5	4	9	4	4	5	4	4	5	26
45	4	4	3	11	4	5	9	5	5	5	4	3	4	26
46	4	4	3	11	4	4	8	3	3	4	3	3	4	20

47	3	4	2	9	5	3	8	4	4	4	4	4	4	24
48	3	4	3	10	4	4	8	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	5	4	4	25
50	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	5	4	4	25
51	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	4	4	24
52	3	2	3	8	3	4	7	3	4	4	3	4	4	22
53	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	5	4	4	25
54	4	3	2	9	4	2	6	3	3	4	1	3	4	18
55	5	5	5	15	4	4	8	4	4	4	4	4	5	25
56	4	4	3	11	4	4	8	3	3	4	3	4	4	21
57	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	4	2	4	22
58	5	5	5	15	4	5	9	4	4	5	4	4	3	24
59	3	4	3	10	3	4	7	4	4	4	3	3	4	22
60	4	5	4	13	5	3	8	4	3	3	3	4	4	21
61	4	4	4	12	4	5	9	4	4	5	4	3	4	24
62	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	5	5	5	30
63	4	4	4	12	5	4	9	3	4	5	4	4	4	24
64	4	4	4	12	4	3	7	3	3	4	4	4	4	22
65	4	4	4	12	5	4	9	4	4	4	4	4	4	24
66	5	5	5	15	4	4	8	4	4	5	5	4	5	27
67	4	4	4	12	4	5	9	5	4	4	5	3	5	26
68	4	4	4	12	4	5	9	4	4	4	4	3	4	23
69	4	4	4	12	2	4	6	4	5	5	4	4	5	27
70	4	3	4	11	2	4	6	3	4	4	3	3	4	21
71	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	4	3	5	27

72	4	4	2	10	4	4	8	4	5	4	4	3	5	25
73	4	4	3	11	4	4	8	4	4	4	4	4	5	25
74	4	4	4	12	3	4	7	5	5	5	4	3	5	27
75	4	4	4	12	4	4	8	4	5	4	4	4	4	25
76	3	4	3	10	4	4	8	3	4	4	4	3	4	22
77	4	5	4	13	5	5	10	4	5	5	4	4	4	26
78	5	5	5	15	4	5	9	5	5	5	5	5	5	30
79	4	5	5	14	5	4	9	4	4	5	4	4	4	25
80	4	3	4	11	2	4	6	5	5	4	3	4	3	24
81	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	3	3	4	22
82	3	4	3	10	5	4	9	3	4	4	2	3	4	20
83	4	3	3	10	4	4	8	4	4	5	4	3	4	24
84	4	4	4	12	4	5	9	4	5	5	3	3	5	25

Y																				
No. Respdn	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	SumY
1	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72
2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	75
3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	68
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	82
5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	79
6	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	81
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
8	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	5	4	75
9	4	4	4	4	3	2	4	5	3	4	5	2	3	5	4	2	4	4	4	70
10	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	82
11	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	84
12	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	69
13	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	69
14	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	80
15	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	83
16	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	75
18	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	71
19	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	81
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	75
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76

22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	73
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	74
24	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	83
25	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	69
26	4	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	77
27	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	75
28	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	64
29	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	71
30	2	1	1	4	3	3	2	3	2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	59
31	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	64
32	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	73
33	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	60
34	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	62
35	3	2	3	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	67
36	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	65
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	72
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
39	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	75
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	82
41	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	71
42	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
43	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
44	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	69
45	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	78
46	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	72

47	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64
48	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	65
49	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	85
50	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	88
51	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	68
52	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	75
53	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	88
54	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	68
55	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	82
56	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	76
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	74
58	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	69
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	5	77
60	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	80
61	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
62	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	82
63	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
64	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	63
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
66	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
67	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72
68	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	75
69	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	68
70	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	82
71	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	5	4	75

72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
73	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	81
74	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	79
75	4	4	4	4	3	2	4	5	3	4	5	2	3	5	4	2	4	4	4	70
76	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	69
77	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	69
78	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	82
79	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	83
80	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	80
81	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73
82	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	83
83	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	77
84	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	71

Lampiran 5 : Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	KESEIMBANGAN WAKTU
X1.1	Pearson Correlation	1	.475**	.465**	.732**
	Sig. (2-tailed)		.008	.010	.000
	N	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.475**	1	.787**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.000
	N	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.465**	.787**	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000
	N	30	30	30	30
KESEIMBANGAN WAKTU	Pearson Correlation	.732**	.900**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	KESEIMBANGAN KETERLIBATAN
X2.1	Pearson Correlation	1	.506**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000
	N	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.506**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000
	N	30	30	30
KESEIMBANGAN KETERLIBATAN	Pearson Correlation	.903**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

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

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	KESEIMBAN GAN KEPUASAN
X3.1	Pearson Correlation	1	.520**	.351	.427*	.218	.314	.665**
	Sig. (2-tailed)		.003	.057	.019	.247	.091	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.520**	1	.500**	.291	.508**	.206	.756**
	Sig. (2-tailed)	.003		.005	.119	.004	.275	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.351	.500**	1	.421*	.479**	.334	.715**
	Sig. (2-tailed)	.057	.005		.020	.007	.071	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.427*	.291	.421*	1	.472**	.412*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.019	.119	.020		.008	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.218	.508**	.479**	.472**	1	-.041	.725**
	Sig. (2-tailed)	.247	.004	.007	.008		.831	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.314	.206	.334	.412*	-.041	1	.458*
	Sig. (2-tailed)	.091	.275	.071	.024	.831		.011
	N	30	30	30	30	30	30	30

KESEIMBANGAN KEPUASAN	Pearson Correlation	.665**	.756**	.715**	.747**	.725**	.458*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	KEPUA SAN KERJA
Y.1 Pearson Correlation	1	.849**	.596**	.295	.377*	.344	.573*	.333	.318	.243	.401*	.344	.251	.377*	.377*	.573**	1.000**	.388*	.377*	.705**
Y.1 Sig. (2-tailed)		.000	.001	.114	.040	.062	.001	.072	.087	.197	.028	.062	.180	.040	.040	.001	.000	.034	.040	.000
Y.1 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2 Pearson Correlation	.849**	1	.557**	.180	.375*	.290	.505*	.409*	.416*	.218	.266	.290	.288	.375*	.375*	.505**	.849**	.428*	.375*	.672**
Y.2 Sig. (2-tailed)	.000		.001	.341	.041	.120	.004	.025	.022	.247	.156	.120	.123	.041	.041	.004	.000	.018	.041	.000
Y.2 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3 Pearson Correlation	.596**	.557**	1	.454*	.514*	.201	.265	.275	.375*	.151	.440*	.201	.209	.514**	.514**	.265	.596**	.364*	.514**	.632**
Y.3 Sig. (2-tailed)	.001	.001		.012	.004	.286	.156	.141	.041	.425	.015	.286	.268	.004	.004	.156	.001	.048	.004	.000
Y.3 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y.4	Pearson Correlation	.295	.180	.454*	1	.545*	.399*	.261	.275	.241	.476**	.766*	.399*	.335	.545**	.545**	.261	.295	.378*	.545**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.114	.341	.012		.002	.029	.164	.141	.199	.008	.000	.029	.070	.002	.002	.164	.114	.039	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.377*	.375*	.514**	.545*	1	.532*	.385*	.628*	.588*	.563**	.465*	.532*	.518**	1.000**	1.000**	.385*	.377*	.503*	1.000**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.040	.041	.004	.002		.002	.036	.000	.001	.001	.010	.002	.003	.000	.000	.036	.040	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.344	.290	.201	.399*	.532*	1	.491*	.311	.072	.537**	.445*	1.000**	.351	.532**	.532**	.491**	.344	.377*	.532**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.062	.120	.286	.029	.002		.006	.094	.707	.002	.014	.000	.057	.002	.002	.006	.062	.040	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.573**	.505**	.265	.261	.385*	.491*	1	.454*	.362*	.362*	.400*	.491*	.213	.385*	.385*	1.000**	.573**	.225	.385*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.156	.164	.036	.006		.012	.049	.050	.029	.006	.259	.036	.036	.000	.001	.231	.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.333	.409*	.275	.275	.628*	.311	.454*	1	.868*	.445*	.274	.311	.314	.628**	.628**	.454*	.333	.167	.628**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.072	.025	.141	.141	.000	.094	.012		.000	.014	.143	.094	.091	.000	.000	.012	.072	.379	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.318	.416*	.375*	.241	.588*	.072	.362*	.868*	1	.359	.097	.072	.282	.588**	.588**	.362*	.318	.192	.588**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.087	.022	.041	.199	.001	.707	.049	.000		.051	.609	.707	.132	.001	.001	.049	.087	.310	.001	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y.10	Pearson Correlation	.243	.218	.151	.476*	.563*	.537*	.362*	.445*	.359	1	.528*	.537*	.286	.563**	.563**	.362*	.243	.301	.563**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.197	.247	.425	.008	.001	.002	.050	.014	.051		.003	.002	.125	.001	.001	.050	.197	.106	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	.401*	.266	.440*	.766*	.465*	.445*	.400*	.274	.097	.528**	1	.445*	.257	.465**	.465**	.400*	.401*	.315	.465**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.028	.156	.015	.000	.010	.014	.029	.143	.609	.003		.014	.171	.010	.010	.029	.028	.090	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	.344	.290	.201	.399*	.532*	1.000**	.491*	.311	.072	.537**	.445*	1	.351	.532**	.532**	.491**	.344	.377*	.532**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.062	.120	.286	.029	.002	.000	.006	.094	.707	.002	.014		.057	.002	.002	.006	.062	.040	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.13	Pearson Correlation	.251	.288	.209	.335	.518*	.351	.213	.314	.282	.286	.257	.351	1	.518**	.518**	.213	.251	.859*	.518**	.567**
	Sig. (2-tailed)	.180	.123	.268	.070	.003	.057	.259	.091	.132	.125	.171	.057		.003	.003	.259	.180	.000	.003	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.14	Pearson Correlation	.377*	.375*	.514**	.545*	1.000**	.532*	.385*	.628*	.588*	.563**	.465*	.532*	.518**	1	1.000**	.385*	.377*	.503*	1.000**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.040	.041	.004	.002	.000	.002	.036	.000	.001	.001	.010	.002	.003		.000	.036	.040	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.15	Pearson Correlation	.377*	.375*	.514**	.545*	1.000**	.532*	.385*	.628*	.588*	.563**	.465*	.532*	.518**	1.000**	1	.385*	.377*	.503*	1.000**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.040	.041	.004	.002	.000	.002	.036	.000	.001	.001	.010	.002	.003	.000		.036	.040	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y.16	Pearson Correlation	.573**	.505**	.265	.261	.385*	.491*	1.000**	.454*	.362*	.362*	.400*	.491*	.213	.385*	.385*	1	.573**	.225	.385*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.156	.164	.036	.006	.000	.012	.049	.050	.029	.006	.259	.036	.036		.001	.231	.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.17	Pearson Correlation	1.000**	.849**	.596**	.295	.377*	.344	.573*	.333	.318	.243	.401*	.344	.251	.377*	.377*	.573**	1	.388*	.377*	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.114	.040	.062	.001	.072	.087	.197	.028	.062	.180	.040	.040	.001		.034	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.18	Pearson Correlation	.388*	.428*	.364*	.378*	.503*	.377*	.225	.167	.192	.301	.315	.377*	.859**	.503**	.503**	.225	.388*	1	.503**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.034	.018	.048	.039	.005	.040	.231	.379	.310	.106	.090	.040	.000	.005	.005	.231	.034		.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.19	Pearson Correlation	.377*	.375*	.514**	.545*	1.000**	.532*	.385*	.628*	.588*	.563**	.465*	.532*	.518**	1.000**	1.000**	.385*	.377*	.503*	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.040	.041	.004	.002	.000	.002	.036	.000	.001	.001	.010	.002	.003	.000	.000	.036	.040	.005		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KEP UAS AN KER JA	Pearson Correlation	.705**	.672**	.632**	.620*	.861*	.663*	.656*	.660*	.584*	.621**	.630*	.663*	.567**	.861**	.861**	.656**	.705**	.610*	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran 6 : Uji Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,806	3

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7,20	3,062	,497	,878
X1.2	7,30	2,217	,758	,622
X1.3	7,50	1,983	,742	,640

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,657	2

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	4,17	,557	,506	.
X2.2	3,87	,947	,506	.

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	20,13	6,947	,511	,718
X3.2	19,87	6,120	,596	,691
X3.3	19,67	7,264	,618	,708
X3.4	20,33	6,161	,584	,695
X3.5	20,73	5,720	,487	,740
X3.6	19,77	7,978	,298	,764

Reliabilit
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	19

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	73,57	88,185	,660	,935
Y.2	73,70	86,976	,613	,936
Y.3	73,50	88,121	,571	,937
Y.4	73,43	90,737	,574	,936
Y.5	73,53	86,051	,838	,931
Y.6	73,60	89,628	,618	,936
Y.7	73,50	90,672	,616	,936
Y.8	73,43	89,633	,614	,936
Y.9	73,43	91,771	,538	,937
Y.10	73,53	90,809	,575	,936
Y.11	73,47	90,257	,582	,936
Y.12	73,60	89,628	,618	,936
Y.13	73,50	91,845	,519	,937
Y.14	73,53	86,051	,838	,931
Y.15	73,53	86,051	,838	,931
Y.16	73,50	90,672	,616	,936
Y.17	73,57	88,185	,660	,935
Y.18	73,33	90,437	,560	,937
Y.19	73,53	86,051	,838	,931

Lampiran 7 : Analisis Deskriptif

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3
N	Valid	84	84	84
	Missing	0	0	0
Mean		3,83	3,83	3,64
Median		4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4
Std. Deviation		,674	,862	,845
Variance		,454	,743	,714
Skewness		-,274	-,593	-,095
Std. Error of Skewness		,263	,263	,263
Kurtosis		,230	-,082	-,557
Std. Error of Kurtosis		,520	,520	,520
Range		3	3	3
Minimum		2	2	2
Maximum		5	5	5
Sum		322	322	306
Percentiles	25	3,00	3,00	3,00
	50	4,00	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Ragu-Ragu	21	25,0	25,0	27,4
	Setuju	50	59,5	59,5	86,9
	Sangat Setuju	11	13,1	13,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	9,5	9,5	9,5
	Ragu-Ragu	15	17,9	17,9	27,4
	Setuju	44	52,4	52,4	79,8
	Sangat Setuju	17	20,2	20,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	8,3	8,3	8,3
	Ragu-Ragu	29	34,5	34,5	42,9
	Setuju	35	41,7	41,7	84,5
	Sangat Setuju	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2
N	Valid	84	84
	Missing	0	0
Mean		3,61	3,76
Median		4,00	4,00
Mode		4	4
Std. Deviation		1,053	1,013
Variance		1,109	1,027
Skewness		-,734	-1,067
Std. Error of Skewness		,263	,263
Kurtosis		-,155	,708
Std. Error of Kurtosis		,520	,520
Range		4	4
Minimum		1	1
Maximum		5	5
Sum		303	316
Percentiles	25	3,00	4,00

50	4,00	4,00
75	4,00	4,00

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,6	3,6	3,6
	Tidak Setuju	13	15,5	15,5	19,0
	Ragu-Ragu	12	14,3	14,3	33,3
	Setuju	42	50,0	50,0	83,3
	Sangat Setuju	14	16,7	16,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,6	3,6	3,6
	Tidak Setuju	10	11,9	11,9	15,5
	Ragu-Ragu	7	8,3	8,3	23,8
	Setuju	48	57,1	57,1	81,0
	Sangat Setuju	16	19,0	19,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
N	Valid	84	84	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,81	3,95	4,13	3,76	3,45	4,02
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
Mode		4	4	4	4	3	4
Std. Deviation		,736	,805	,861	,801	,782	,850
Variance		,542	,648	,742	,641	,612	,722
Skewness		-,239	-,622	-,954	-,116	,239	-,770
Std. Error of Skewness		,263	,263	,263	,263	,263	,263
Kurtosis		-,100	,224	,526	-,498	-,301	,251

Std. Error of Kurtosis		,520	,520	,520	,520	,520	,520
Range		3	3	3	3	3	3
Minimum		2	2	2	2	2	2
Maximum		5	5	5	5	5	5
Sum		320	332	347	316	290	338
Percentiles	25	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00
	50	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00
	75	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	23	27,4	27,4	31,0
	Setuju	45	53,6	53,6	84,5
	Sangat Setuju	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	6,0	6,0	6,0
	Ragu-Ragu	14	16,7	16,7	22,6
	Setuju	45	53,6	53,6	76,2
	Sangat Setuju	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7,1	7,1	7,1
	Ragu-Ragu	8	9,5	9,5	16,7
	Setuju	39	46,4	46,4	63,1
	Sangat Setuju	31	36,9	36,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4,8	4,8	4,8
Ragu-Ragu	27	32,1	32,1	36,9
Setuju	38	45,2	45,2	82,1
Sangat Setuju	15	17,9	17,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	8,3	8,3	8,3
Ragu-Ragu	40	47,6	47,6	56,0
Setuju	29	34,5	34,5	90,5
Sangat Setuju	8	9,5	9,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	7,1	7,1	7,1
Ragu-Ragu	11	13,1	13,1	20,2
Setuju	42	50,0	50,0	70,2
Sangat Setuju	25	29,8	29,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19
N Valid	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,75	3,76	3,61	3,99	3,44	3,70	4,00	3,95	3,92	3,99	4,05	3,94	3,86	4,18	3,98	3,69	4,18	4,14	4,12
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation	,758	,845	,602	,611	,869	,724	,538	,579	,585	,570	,558	,782	,584	,662	,711	,676	,519	,604	,609
Variance	,575	,714	,362	,373	,755	,525	,289	,335	,342	,325	,311	,611	,341	,438	,505	,457	,269	,365	,371
Skewness	-,902	-,994	-,936	-,006	-,018	-,646	-,953	-,001	-,360	-,002	-,022	-,825	-,722	-,722	-,378	-,250	-,227	-,405	-,390
Std. Error of Skewness	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263	,263
Kurtosis	1,697	1,703	2,748	-,233	-,635	,439	4,324	,075	1,072	,193	,316	,856	1,779	1,492	,174	,088	,257	1,206	1,096
Std. Error of Kurtosis	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520	,520
Range	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3
Minimum	1	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum	315	316	303	335	289	311	336	332	329	335	340	331	324	351	334	310	351	348	346

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Tidak Setuju	4	4,8	4,8	6,0
	Ragu-Ragu	19	22,6	22,6	28,6
	Setuju	51	60,7	60,7	89,3
	Sangat Setuju	9	10,7	10,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Tidak Setuju	4	4,8	4,8	7,1
	Ragu-Ragu	18	21,4	21,4	28,6
	Setuju	48	57,1	57,1	85,7
	Sangat Setuju	12	14,3	14,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Ragu-Ragu	32	38,1	38,1	39,3
	Setuju	49	58,3	58,3	97,6
	Sangat Setuju	2	2,4	2,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	16	19,0	19,0	19,0
	Setuju	53	63,1	63,1	82,1
	Sangat Setuju	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	14,3	14,3	14,3
	Ragu-Ragu	32	38,1	38,1	52,4
	Setuju	31	36,9	36,9	89,3
	Sangat Setuju	9	10,7	10,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7,1	7,1	7,1
	Ragu-Ragu	20	23,8	23,8	31,0
	Setuju	51	60,7	60,7	91,7
	Sangat Setuju	7	8,3	8,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Ragu-Ragu	6	7,1	7,1	9,5
	Setuju	66	78,6	78,6	88,1
	Sangat Setuju	10	11,9	11,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	16	19,0	19,0	19,0
	Setuju	56	66,7	66,7	85,7
	Sangat Setuju	12	14,3	14,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Ragu-Ragu	15	17,9	17,9	19,0
	Setuju	58	69,0	69,0	88,1
	Sangat Setuju	10	11,9	11,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	14	16,7	16,7	16,7
	Setuju	57	67,9	67,9	84,5
	Sangat Setuju	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	11	13,1	13,1	13,1
	Setuju	58	69,0	69,0	82,1
	Sangat Setuju	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	7,1	7,1	7,1
	Ragu-Ragu	10	11,9	11,9	19,0
	Setuju	51	60,7	60,7	79,8
	Sangat Setuju	17	20,2	20,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Ragu-Ragu	15	17,9	17,9	20,2
	Setuju	60	71,4	71,4	91,7
	Sangat Setuju	7	8,3	8,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Ragu-Ragu	6	7,1	7,1	9,5
	Setuju	51	60,7	60,7	70,2
	Sangat Setuju	25	29,8	29,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,4	2,4	2,4
	Ragu-Ragu	16	19,0	19,0	21,4
	Setuju	48	57,1	57,1	78,6
	Sangat Setuju	18	21,4	21,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	27	32,1	32,1	35,7
	Setuju	47	56,0	56,0	91,7
	Sangat Setuju	7	8,3	8,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	6,0	6,0	6,0
	Setuju	59	70,2	70,2	76,2
	Sangat Setuju	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Ragu-Ragu	7	8,3	8,3	9,5
	Setuju	55	65,5	65,5	75,0
	Sangat Setuju	21	25,0	25,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Y.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,2	1,2	1,2
	Ragu-Ragu	8	9,5	9,5	10,7
	Setuju	55	65,5	65,5	76,2
	Sangat Setuju	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Lampiran 8 : Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keseimbangan waktu	Keseimbangan keterlibatan	Keseimbangan kepuasan	Kepuasan kerja
N		84	84	84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	11.31	7.37	23.13	74.24
	Std. Deviation	2.134	1.925	3.858	6.366
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.283	.161	.083
	Positive	.159	.139	.076	.083
	Negative	-.163	-.283	-.161	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.905	.701	.622	.764
Asymp. Sig. (2-tailed)		.387	.709	.834	.604

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

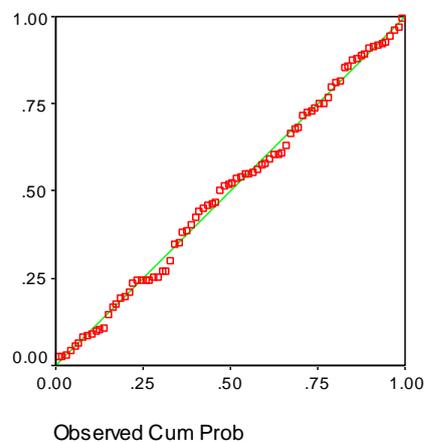
		Standardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98176140
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.511
Asymp. Sig. (2-tailed)		.957

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Stanc

Dependent Variable: Kepuasan kerja



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keseimbangan waktu	.969	1.032
	Keseimbangan keterlibatan	.970	1.031
	Keseimbangan kepuasan	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Uji Heteroskedastisitas

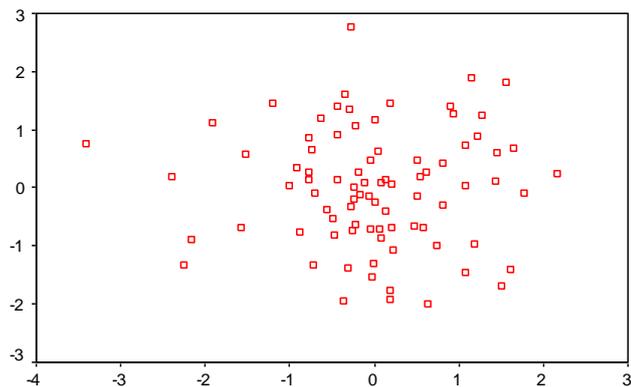
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.787	.064		12.271	.000
	Keseimbangan waktu	-.006	.006	-.107	-.962	.339
	Keseimbangan keterlibatan	-.003	.009	-.040	-.359	.721
	Keseimbangan kepuasan	-.004	.003	-.181	-1.647	.104

a. Dependent Variable: ABSRESID

Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan kerja



Regression Standardized Predicted Value

Lampiran 9

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.431	4.802

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan kepuasan, Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1518.798	3	506.266	21.959	.000 ^a
	Residual	1844.440	80	23.056		
	Total	3363.238	83			

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan kepuasan, Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.312	3.434		14.361	.000
	Keseimbangan waktu	.646	.313	.217	2.063	.042
	Keseimbangan keterlibatan	.883	.401	.267	2.200	.031
	Keseimbangan kepuasan	.480	.216	.291	2.226	.029

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Lampiran 10

Curriculum Vitae

Nama	Diah Lailatul Qodrizana
NIM	145030200111011
Agama	Islam
Tempat Tanggal Lahir	Tuban, December 18 1996
Alamat	Jl. Manunggal Selatan, Gg. Tapan Agung RT. 04 RW. 10 Kec. Semanding Kab. Tuban
No. Handphone	085536841303
Email	diah.rizana@gmail.com



Riwayat Pendidikan	
SD	SDN Gedongombo 2 Tuban
SMP	Mts Ma,arif NU Tuban
SMA	SMK Negeri 2 Tuban
Perguruan Tinggi	Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Konsentrasi Manajemen SDM Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang

Pengalaman Organisasi		
2014	Anggota Muda	Research Study Club FIA UB
2015	Staff Administrasi Kesekretariatan	Eksekutif Mahasiswa UB 2015
2016	Staff Administrasi Kesekretariatan	Eksekutif Mahasiswa UB 2016
2017	Kabiro Kesekretariatan	Badan Eksekutif Mahasiswa FIA UB 2017