

**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif  
Untuk Demokrasi (SINDIKASI))**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun oleh:

**Hascaya Ciptaning Herlambang**

15.0101.0078

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
TAHUN 2019**

**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif  
untuk Demokrasi (SINDIKASI))**

**SKRIPSI**



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :

**Hascaya Ciptaning Herlambang**

15.0101.0078

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2019**

## LEMBAR PERSETUJUAN

# SKRIPSI

**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi  
(SINDIKASI))**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

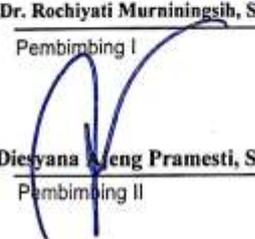
**Hascaya Ciptaning Herlambang**

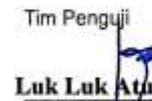
**NPM15.0101.0078**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal **15 Agustus 2019**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing  
  
**Dr. Rochiyati Murniningsih, SE., MP**  
Pembimbing I  
  
**Diesyana Meng Pramesti, SE., M.Sc.**  
Pembimbing II

Tim Penguji  
  
**Luk Luk Atul Hidayati, SE., MM**  
Ketua  
  
**Dr. Rochiyati Murniningsih, S.E., MP**  
Sekretaris  
  
**Nia Kurniati B., S.E., S.Si., M.Sc**  
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal **15 AUG 2019**



## PENGESEAHAN SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Hascaya Ciptaning Herlambang  
NIM : 15.0101.0078  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING  
(Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk  
Demokrasi (SINDIKASI))**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 7 Agustus 2019  
Peneliti  
  
Hascaya Ciptaning Herlambang  
NIM. 15.0101.0078



## RIWAYAT HIDUP

Nama : Hascaya Ciptaning Herlambang  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 15 Februari 1997  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Cecelan RT 016 RW 007, Soroyudhan,  
Tegalrejo, Magelang, Jawa Tengah  
Alamat Email : suratbuatcaya@gmail.com

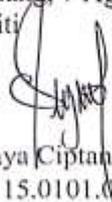
### Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar (2004-2009) : SDN Kelapa Dua Wetan 03 Pagi  
SMP (2009-2012) : SMPN 106 Jakarta  
SMA (2012-2015) : SMK Mahadhika 1 Jakarta  
Perguruan Tinggi (2015-2019) : SI Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang

### Pengalaman Organisasi :

- Anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Komisariat Ekonomi (IMM KOMEK) Univeritas Muhammadiyah Magelang (2015-2016)
- Ketua Bidang Keilmuwan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Komisariat Ekonomi (IMM KOMEK) Univeritas Muhammadiyah Magelang (2016-2017)
- Sekretaris Umum Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Komisariat Ekonomi (IMM KOMEK) Univeritas Muhammadiyah Magelang (2017-2018)

Magelang, 7 Agustus 2019  
Peneliti

  
Hascaya Ciptaning Herlambang  
NIM. 15.0101.0078

## MOTTO

*“Barang siapa keluar untuk mencari Ilmu maka dia berada di jalan Allah “*

( HR. Turmudzi)

*“If you can dream it, you can do it”*

(Walt Disney)

*“When we do the best that we can, we never know what miracle is wrought in our life, or in the life of another”*

(Helen Keller)

*“Semoga api kecil yang pernah aku nyalakan dalam tubuhmu, masih terang menyala walau dalam temaram renung di tengah kamarmu yang gelap sekalipun”*

(Sal Priadi)

*“Sisihkan waktu untuk berhenti, sekedar berterima kasih untuk raga yang tak putus harap dan bertahan sampai hari ini”*

(Nanti Kita Cerita Tentang Hari Ini)

*“Bodo is the best word. Cause you don't have to be what they want, but you have to be what do you want”*

(Hascaya Ciptaning Herlambang)

## KATA PENGANTAR

*Assalamu " Alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI))”**.

Skripsi disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kenadala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santosa, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang
4. Dr. Rochiyati Murniningsih, SE., MP dan Diesyana Ajeng Pramest, SE.,M.Sc selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
6. Anggota dari Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) yang telah mengizinkan untuk dijadikan sebagai objek penelitian dan membantu dalam pengisian kuesioner.
7. Bapak Supardji dan Ibu Partimah tercinta, selaku kedua orang tuaku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril

maupun materil dalam mendukungku menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.

8. Kakak-kakakku tercinta Alfa Julianto Gumilang, Kharisma Citra Sonyaruri, Lukman Hakim, yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Sabahatku Dicky, Aditya, Rizky, Satrio, Aldiyan, Arditya, Willy, Dimas, Nafisah, Ria, Dewi, Hana, Regina, Kusuma, Azis, Sisil, Anna, Nadia, Lena, Mauren, Nurul, Maudi, Bimo yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan kuliah dan memberikan semangat.
10. Telkom Kota Magelang yang telah menyediakan tempat untuk mengerjakan tugas kuliah hingga skripsi.
11. Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Komisariat Ekonomi sebagai keluarga di kampus serta berjuang bersama-sama dan mencari pengalaman semasa kuliah.
12. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2015 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
13. Kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 7 Agustus 2019



Hascaya Ciptaning Herlambang

15.0101.0078

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II .....</b>	<b>9</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	9
1. Teori Atribusi .....	9
2. Teori Homeostatis .....	11
3. Keseimbangan Kehidupan Kerja ( <i>Worklife Balance</i> ) .....	12
4. Kinerja Karyawan .....	16
5. Kepuasan Kerja .....	19
B. Pengembangan Hipotesis .....	24
C. Kerangka Teoritis.....	27
<b>BAB III.....</b>	<b>28</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	28
B. Populasi dan Sampel .....	28

C. Teknik Pengumpulan Data.....	29
D. Definisi Operasional Variabel.....	30
E. Analisis Data .....	31
F. Alat Analisis.....	33
G. Uji Hipotesis .....	35
<b>BAB IV .....</b>	<b>36</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Analisis Deskriptif .....	37
B. Hasil Uji Instrumen .....	42
C. Uji Hipotesis .....	45
D. Pembahasan.....	50
<b>BAB V.....</b>	<b>56</b>
<b>KESIMPULAN.....</b>	<b>56</b>
A. Kesimpulan .....	56
B. Keterbatasan Penelitian.....	57
C. Saran.....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 4. 1 Sampel Penelitian.....	36
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	38
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	39
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa di SINDIKASI .....	40
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif .....	41
Tabel 4. 8 Hasil Validitas Data .....	43
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi Pengaruh Worklife Balance terhadap Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4. 12 Uji – t .....	47
Tabel 4. 13 Analisis Jalur.....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik anggota SINDIKASI.....	4
Gambar 2. 1 Kerangka Teoritis.....	27

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner.....	62
Lampiran 2. Tabulasi Data Pengisian Kuesioner.....	66
Lampiran 3. Hasil Uji Analisis Data.....	2

## ABSTRAK

### **PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI))**

Oleh:

**Hascaya Ciptaning Herlambang**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *worklife balance* terhadap kepuasan kerja. *worklife balance* terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi antara *worklife balance* terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI). Sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 65 anggota dengan *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja secara langsung (*direct effect*). *Worklife balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara langsung (*direct effect*). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara langsung (*direct effect*). Hasil menunjukkan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *worklife balance* terhadap kinerja karyawan sehingga hasil pengujian dapat disimpulkan yaitu mediasi penuh (*full mediation*).

***Kata kunci : Worklife Balance, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.***

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang**

Keseimbangan antara kehidupan di dalam suatu pekerjaan merupakan faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh setiap perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Tingginya semangat kerja karyawan dapat membuat karyawan selalu siap dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara optimal.

*Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Dengan adanya konsep *Worklife balance* ini perusahaan mendapat bonus karena kinerja dan kreativitas karyawannya meningkat. Penerapan dari *Worklife Balance* bukanlah pekerjaan yang datang dari dalam organisasi saja akan tetapi hasil akumulasi dari semua aktivitas baik di dalam maupun di luar organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mendis (2017), Intan (2016), Diah (2018), Intan (2016), dan Ischevell (2016) dapat diperoleh hasil bahwa *Worklife balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan dapat menyeimbangkan hidupnya antara

dunia pekerjaan dan dunia pribadinya, maka karyawan tersebut dapat lebih produktif dalam bekerja, dapat termotivasi dalam melaksanakan tanggungjawabnya di perusahaan, dan dapat mengurangi stress dalam bekerja. Hal ini pula dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saina, dkk (2016) diperoleh hasil bahwa *Worklife balance* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian menurut Rochim (2019) yang memperoleh hasil bahwa *Worklife balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam melaksanakan tanggungjawabnya paa kedua pihak, oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *worklife balance* semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mendis (2017) dan Bella (2018) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan di

perusahaan tersebut. Karyawan yang puas atas pekerjaannya akan lebih menunjukkan kinerja yang produktif di tempat kerja.

Persaingan di dunia kerja sangatlah kompetitif, setiap karyawan di dalam suatu perusahaan dituntut untuk berinovasi, kreatif, dan mempunyai ide yang belum pernah digunakan sebelumnya untuk tercapainya tujuan Bersama di dalam perusahaan. Salah satunya pada para karyawan yang bergerak dibidang industri kreatif. Dalam industri media kreatif, beban dan jadwal kerja berlebihan selalu dihadapi oleh para pekerja yang bergelut di bidang tersebut, hal tersebut membuat mereka mudah terkena stress dan depresi. Terlebih lagi masalah kesehatan yang dihadapi oleh para pekerja karena jadwal dan beban kerja yang berlebihan tersebut. Hal-hal yang dijelaskan sebelumnya tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) merupakan wadah bagi pekerja di industri kreatif yang bertujuan untuk melakukan advokasi karyawan-karyawan dari eksploitasi dalam pekerjaan dan menciptakan ekosistem dalam dunia kerja yang adil dan manusiawi. SINDIKASI juga telah tercatat sebagai serikat buruh/pekerja di luar perusahaan pada Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara dengan nomor pencatatan 2279/III/SP/XII/2017. Para pekerja yang terhimpun dalam SINDIKASI memegang kuat nilai-nilai keorganisasian yang disepakati bersama yaitu prinsip lima progresif, antara lain solidaritas kelas pekerja, komitmen social, demokratis kritis dan ilmiah, dan kolektivitas.



Sumber: *sindikasi.org*, 2019

**Gambar 1. 1**  
**Grafik anggota SINDIKASI**

Dari fenomena pada gambar diatas dapat diketahui grafik anggota SINDIKASI dapat menjadi bahan untuk menganalisis *worklife balance*. Hal tersebut dikarenakan kebanyakan dari anggota SINDIKASI adalah pekerja industri kreatif, karena para pekerja di indutri kreatif sulit untuk menyeimbangkan antara waktu kerjanya dengan waktu pribadi karena *deadline* pekerjaaa yang terbilang cepat. Jam kerja yang tidak mementu serta *deadline* pekerjaan yang cepat membuat kebanyakan para pekerja industri dan media kreatif terus bekerja bahkan saat sudah berada dirumah. Dengan para pekerja industri kreatif maupun media yang ikut masuk dalam keanggotaan SINDIKASI ini bisa menampung dan menyampaikan aspirasi dan juga keluh kesah para pekerja media dan insdustri kreatif kepada pemerintah.

SINDIKASI merupakan serikat pekerja yang terdiri dari berbagai profesi yang bergerak di bidang media dan industri kreatif. Karyawan yang bekerja di bidang tersebut dituntut untuk kreatif dan inovatif. Pekerja industri

kreatif memang lebih fleksibel dengan karyawan biasa yang jam kerjanya 8 jam dalam sehari, tetapi tidak dipungkiri juga bahwa pekerja di industri kreatif bekerja di waktu para pekerja lain sudah beristirahat, karena ide-ide yang keluar tidak menentu. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin meneliti bagaimana pekerja di industri kreatif dapat menyeimbangkan kehidupan di dunia kerjanya dengan dunia pribadinya dan apakah hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Pekerja di industri kreatif juga dituntut untuk dapat bekerjasama dalam tim untuk dapat menggabungkan ide-ide yang telah dikemukakan oleh para karyawan. Dari fenomena tersebut peneliti ingin meneliti bagaimana peran kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara *worklife balance* dengan kinerja karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI), dapat ditarik pertanyaan, antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *worklife balance* terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *worklife balance* terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening hubungan antara *Worklife Balance* dengan Kinerja Karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh antara *worklife balance* terhadap kepuasan kerja
2. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh antara *worklife balance* terhadap kinerja karyawan
3. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Menguji dan menganalisis secara empiris peran Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Worklife Balance* dengan Kinerja Karyawan

### **D. Manfaat Penelitian**

#### a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dari penelitian ini, dapat memberikan ilmu dan teori-teori yang lebih luas mengenai manajemen dan pengembangan sumber daya manusia, serta dapat menambah wawasan terutama yang terkait dengan work-life balance, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

#### b. Manfaat Praktis

1. Bagi Serikat Pekerja Media dan Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI)

Diharapkan dari penelitian ini, dapat menjadi tolak ukur bagi serikat dalam menerapkan program *Worklife balance*, dan menjadi tolak ukur terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu, sebagai evaluasi bagi perusahaan untuk dapat memberikan langkah yang tepat

pada karyawan yang dirasa harus ditingkatkan dan dirasa perlu diperbaiki.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam mengerjakan penelitian selanjutnya, terutama *work life balance* dan kinerja karyawan.

### **E. Sistematika Penulisan**

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagian Awal**

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, moto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

#### **2. Bagian Isi**

Bagian ini terdiri dari :

##### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori *worklife balance*, kepuasan kerja, dan

kinerja karyawan serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

#### Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

#### Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*), sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

#### Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Teori Atribusi**

Teori ini dijadikan sebagai pijakan untuk menganalisis penelitian kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja merupakan hal yang paling penting dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Tidak semua karyawan dapat meningkatkan kinerjanya jika dipicu dengan hal yang sama, karena setiap orang memiliki sifat dan juga perilaku yang berbeda-beda. Ketika perusahaan dapat menangani sifat dan juga perilaku setiap karyawan dengan baik. Karyawan tersebut akan mengerti apa yang ingin diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal tersebut sangat berkaitan dengan teori Atribusi yang menjelaskan perilaku seseorang.

Menurut Fritz Heider (1958) pada Luthans (2011) menyatakan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

### **a. Komponen dan Karakteristik Teori Atribusi**

Menurut Luthans (2011) Hubungan antara kepercayaan, pada reaksi afektif dan tingkah laku. Penyebab keberhasilan dan kegagalan menurut persepsi menyebabkan pengharapan untuk terjadinya tindakan yang akan datang dan menimbulkan emosi tertentu. Tindakan yang menyusul dipengaruhi baik oleh perasaan individu maupun hasil tindakan yang diharapkan terjadi. Menurut teori atribusi, keberhasilan atau kegagalan seseorang dapat dianalisis dalam tiga karakteristik, yakni :

- 1) Penyebab keberhasilan atau kegagalan mungkin internal atau eksternal. Keberhasilan dan kegagalan seseorang disebabkan oleh faktor-faktor yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal
- 2) Penyebab keberhasilan atau kegagalan seseorang dapat berupa stabil atau tidak stabil. Stabil atau tidaknya suatu keberhasilan maupun kegagalan disebabkan oleh perilaku yang dilakukan pada saat ini atau pada kesempatan lain.
- 3) Penyebab keberhasilan atau kegagalan dapat berupa dikontrol atau tidak terkendali. Faktor terkendali adalah salah satu yang diyakini dapat mengubah diri sendiri jika ingin melakukannya. Adapun faktor tak terkendali adalah salah satu yang tidak percaya dengan mudah dapat mengubahnya.

Menurut Kelley (1972) dalam Albana (2010) ada tiga faktor yang menjadi dasar pertimbangan orang untuk menarik kesimpulan apakah suatu perbuatan atau tindakan itu disebabkan oleh sifat dari dalam diri

(disposisi) ataukah disebabkan oleh faktor di luar diri. Ketiga faktor dasar pertimbangan tersebut adalah:

- a) *Consensus (consensus)* merupakan derajat kesamaan reaksi orang lain terhadap stimulus atau peristiwa tertentu dengan orang yang sedang kita observasi. Makin tinggi proporsi orang yang bereaksi serupa dengannya, makin tinggi konsensusnya.
- b) *Konsistensi (consistency)* merupakan derajat kesamaan reaksi seseorang terhadap suatu stimulus atau suatu peristiwa yang sama pada waktu yang berbeda.
- c) *Distingsi (distinctiveness)* merupakan derajat perbedaan reaksi seseorang terhadap berbagai stimulus atau peristiwa yang berbedabeda.

## 2. Teori Homeostatis

Menurut Heider (1932) pada Siagian (2004) mengemukakan bahwa teori homeostasis adalah teori yang mengemukakan suatu bentuk perilaku manusia yang ingin mencari keseimbangan atau menghapus ketidak-seimbangan menjadi seimbang yang terdapat dalam dirinya. Keinginan untuk hidup merupakan keinginan yang paling utama setiap manusia, untuk itu mereka berusaha meniadakan keadaan tidak seimbang menjadi seimbang. Teori ini dijadikan sebagai pijakan untuk menganalisis penelitian peran *worklife balance* pada suatu perusahaan. Ketika seseorang dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya, maka seseorang tersebut dapat meminimalisir stress yang

terjadi pada dirinya karena mereka tidak dibebankan dengan pekerjaan yang harus dikerjakan pada saat waktu untuk diri sendiri.

Teori Homeostatis ini berfokus pada keseimbangan emosional dan kesejahteraan mental seseorang. Proses ini di dapat dari pengalaman hidup dan interaksi dengan orang lain serta dipengaruhi oleh norma dan ulgur masyarakat. Pada proses ini, manusia bukan hanya melakukan penyesuaian diri tetapi juga manusia berinteraksi dengan lingkungan agar mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya hidupnya. Teori homeostatis menekankan bahwa relasi yang tidak seimbang akan mengarahkan pada komunikasi-komunikasi di antara individu-individu yang ditunjukkan untuk memperbaiki keseimbangan. Heider juga mengembangkan dua konsep keadaan yang terjadi di dalam Teori Keseimbangan Heider ini, antara lain :

- a) Keadaan yang seimbang. Keadaan yang seimbang menunjukkan sebuah situasi yang di dalamnya unit-unit yang ada dan sentiment-sentimen yang dialami hidup berdampingan tanpa tekanan.
- b) Keadaan yang tidak seimbang. Keadaan yang tidak seimbangan ini menimbulkan ketegangan dan membangkitkan tekanan-tekanan untuk memulihkan keseimbangan.

### **3. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Worklife Balance*)**

*Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan menurut Hudson (2005) menyatakan bahwa *Worklife balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam

kehidupan seseorang. *Work-Life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

#### **a. Komponen Worklife Balance**

Menurut Fisher (2013) menyatakan bahwa *worklife balance* meliputi empat komponen penting yaitu :

- 1) Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.
- 2) Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- 3) Ketegangan, meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- 4) Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

## **b. Aspek Worklife Balance**

Menurut McDonald dan Breadly (2005) menyatakan bahwa 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. 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.

### 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.

**c. Dimensi Worklife Balance**

Menurut Hudson (2005) menyatakan bahwa pengembangan alat ukur tersebut menghasilkan golongan menjadi empat dimensi, yaitu:

- 1) WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- 2) PLIW (*Personal Life Interference With Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
- 3) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan

**d. Faktor Yang Mempengaruhi *Worklife Balance***

Menurut Fisher (2013) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work-life balance* yaitu:

- 1) Karakteristik Kepribadian. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
- 2) Karakteristik Keluarga. Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
- 3) Karakteristik Pekerjaan. Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
- 4) Sikap. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*.

#### **4. Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang terdapat hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada

ekonomi. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil yang didapat dari melakukan pekerjaan yang diberikan. Bukan hanya mengenai apa yang dikerjakan, tetapi bagaimana proses melakukan pekerjaan tertentu hingga mendapatkan hasil.

#### **a. Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2016) menyatakan kinerja terbagi dua tipe yaitu:

- 1) *Task performance*. kinerja tugas didefinisikan sebagai tingkat efektivitas yang berhubungan dengan kinerja yang dari suatu aktivitas yang memiliki kontribusi terhadap inti operasi atau kegiatan perusahaan.
- 2) *Contextual performance*. Kinerja kontekstual merupakan kinerja yang melibatkan relawan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang secara formal bukan merupakan tanggung jawab pribadi. Tujuan dari kinerja kontekstual adalah untuk menyelesaikan tugas yang ada dalam organisasi secara keseluruhan dengan bekerjasama satu sama lain antar pekerja.

#### **b. Komponen Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa terdapat komponen yang terdapat pada kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

- 2) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu, yaitu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi di maksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan atau bimbingan dari pengawas atau meminta turut campur tangan pengawas.

**c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Efektifitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- 2) Otoritas (Wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- 4) Inisiatif. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## **5. Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat umum terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Setiap pekerja mengharapkan kepuasan yang akan diperoleh ditempat kerjanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas para karyawan di tempat kerja.

### **a. Penyebab Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:

- 1) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan para individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) *Discrepancies* (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil untuk memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan yang diperoleh.
- 3) *Value attainment* (pencapaian nilai). Gagasan ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting
- 4) *Equity* (keadilan). Gagasan ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari beberapa keadilan individu saat diperlakukan di tempat kerja.
- 5) *Genetic components* (komponen genetik). Kepuasan kerja seseorang diperoleh dari sifat pribadi dan faktor genetik setiap orang. Setiap individu mempunyai perbedaan dalam mengartikan kepuasan kerja yang diperolehnya.

#### **b. Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Beberapa dimensi itu yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing - masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2) Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu teman dan sekaligus atasan.
- 3) Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- 5) Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak layak.

### **c. Parameter Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor penting yang mendorong kepuasan kerja seorang karyawan, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak tantangan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2) Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem penggajian dan kebijakan promosi yang mereka rasa wajar, tidak membingungkan, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila penggajian dianggap adil, berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji masyarakat, kepuasan akan tercapai. Sama halnya individu yang merasa bahwa kebijakan promosi dibuat secara adil dan wajar akan mengalami kepuasan dalam pekerjaan mereka.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman bersih, dan memiliki tingkat gangguan minimum.

4) Rekan kerja yang mendukung

Orang menginginkan sesuatu dari pekerjaan mereka yang lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang tampak dimata. Bagi

sebagian besar karyawan, bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan teori yang terpaparkan tersebut, peneliti menentukan penelitian terdahulu guna untuk memperkuat dan mendukung penelitian ini. Berikut adalah daftar tabel penelitian terdahulu, yaitu:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama&Tahun	Variabel	Sampel	Hasil
1	M. D. V. S. Mendis W. A. S. Weerakkody 2017	<i>Worklife Balance</i> Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	<i>Cluster Sampling</i>	<i>Worklife Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Nur Intan Maslichah Kadarisman 2016	<i>Worklife balance</i> Lingkungan kerja Kepuasan kerja	<i>Accidental Sampling</i>	<i>Worklife Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,
3	Diah Lailatul Qodrizana Mochammad Al Musadieq 2018	Worklife Balance Kepuasan Kerja	<i>Recuired Sampling</i>	Keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja Keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja
4	Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio W. Rumawas	<i>Worklife Balance</i> , Kompensasi Kinerja karyawan	Rumus <i>Sloving</i>	<i>Worklife Balance</i> berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

	2016			
5	Bella, Deborah C. Widjaja 2018	<i>Employee Engagment</i> Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	<i>Sensus Sampling</i>	<i>Employee Engagment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan <i>Employee Engagment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Kepuasan berpengaruh terhadap positif signifikan terhadap Kinerja karyawan
6	Rochim Sidik 2019	Kemampuan, <i>Worklife Balance</i> , Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Sampel Jenuh	Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan <i>Worklife balance</i> berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: data penelitian diolah (2019)

## B. Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Diah (2018) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh *Worklife balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sifat umum terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang dapat menerapkan keseimbangan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaan akan merasa puas terhadap pencapaian yang telah didapat. Karyawan juga akan merasa puas ketika mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan kemampuannya, dan juga berada di lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bersosialisasi

dengan baik dengan rekan kerja (Wibowo, 2016). Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H1: *Worklife balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Saina (2016) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan (Weckstein, 2008). Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H2: *Worklife balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dan mendapatkan *feedback* yang sesuai dengan apa yang dikerjakan, karyawan akan lebih menunjukkan kinerjanya yang produktif di tempat kerja. Kinerja merupakan

hasil pekerjaan yang terdapat hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian (Wibowo, 2016).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

#### **4. Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Worklife Balance* dengan Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2018) menyatakan bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai peran memediasi antara pengaruh *Worklife balance* terhadap Kinerja karyawan. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat dikatakan baik ketika mempunyai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan diimbangi dengan karyawan yang merasa puas bekerja di suatu perusahaan yang akan menyebabkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut menjadi meningkat. Kepuasan karyawan dapat disebabkan oleh salah satu hal seperti mendapatkan sarana dan prasarana yang memadai pekerja untuk bekerja lebih efektif dan efisien dan tetap mempunyai waktu untuk pribadi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H4: Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Worklife balance* hubungan  
Kinerja Karyawan



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Menurut Sugiyono (2015) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data yang berbentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran mengenai data yang diperoleh, dan hasil yang di dapat dari penelitian tersebut.

#### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang digunakan sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bergabung dalam pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) yang mempunyai sekitar 192 anggota.

Sampel yang diambil dengan menggunakan metode *quota sampling*, yaitu Teknik pengambilan sampel yang dengan cara menetapkan jumlah tertentu sebagai target yang harus dipenuhi dalam pengambilan sampel dari suatu populasi. Dalam teknik ini jumlah populasi tidak diperhitungkan akan tetapi diklasifikasikan dalam beberapa kelompok. Sampel diambil dengan memberikan jatah atau quorum tertentu terhadap kelompok. Pengumpulan

data dilakukan langsung pada unit sampling. Setelah jatah terpenuhi, pengumpulan data dihentikan.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengklasifikasikan data menurut jenisnya. Yaitu jenis data primer dan sekunder.

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2015) menyatakan bahwa data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk keperluan penelitian. Data primer diperoleh melalui kuesioner, yaitu perkumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan untuk di jawab oleh responden, berisi tentang variabel yang diteliti, yaitu : worklife balance, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Pernyataan dalam kuisisioner masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert, yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, jawaban dari responden yang bersifat kualitatif dikuantitatifkan, dimana jawaban diberi skor dengan menggunakan lima (5) poin skala Likert yaitu:

1. Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Nilai 2 = Tidak Setuju (TS)
3. Nilai 3 = Kurang Setuju (KS)
4. Nilai 4 = Setuju (S)
5. Nilai 5 = Sangat Setuju (SS)

## 2. Data Sekunder.

Data sekunder yaitu data yang telah dipublikasikan. Data ini diperlukan untuk mendukung penelitian yang meliputi data profil instansi dan beberapa jurnal dari internet serta buku literatur tentang variabel penelitian.

### **D. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya .

#### 1. *Worklife Balance*

*Worklife Balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya (Hudson, 2005). Indikator variabel *worklife balance* diukur dari persepsi responden terhadap:

- a) Karakteristik Kepribadian.
- b) Karakteristik Keluarga.
- c) Karakteristik Pekerjaan.
- d) Sikap, pengetahuan,

#### 2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016)

Indikator variabel kinerja karyawan diukur dari persepsi responde terhadap:

- a) Kualitas.
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sifat umum terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2016) Indikator variabel kepuasan kerja diukur dari persepsi responde terhadap:

- a) *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
- b) *Discrepancies* (perbedaan)
- c) *Value attainment* (pencapaian nilai)
- d) *Equity* (keadilan)
- e) *Genetic components* (komponen genetik)

## **E. Analisis Data**

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji rentabilitas, analisis jalur (path analysis), dilanjutkan dengan uji signifikansi yaitu uji t.

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2015). Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan kuisioner.

### 2. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. C Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang di analisis dengan progam spss dan outputnya bernama *bivariate pearson*. Sedangkan untuk mendapatkan  $r$  table dilakukan dengan table  $r$  product moment, yaitu menentukan  $\alpha = 0.05$  kemudian jumlah  $n$  sehingga didapat nilai  $r$  table dua sisi sebesar. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = Valid dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = Tidak Valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang digunakan para peneliti adalah dengan melihat dan membandingkan antara *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Koefisien alapa *Alpha Cronbach Alpha* merupakan setatistik uji yang paling umum yang digunakan para peneliti untuk menguji reliabilitas suatu instrument penelitian. Dindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0.6. Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

#### **F. Alat Analisis**

Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas (eksogen) terhadap variable terikat (endogen). Persamaan matematis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Langsung

$$Z = a + \beta_1 X$$

- 2) Pengaruh Tidak Langsung

$$Y = a + \beta_1 X + \beta_1 Z$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

Z : Kepuasan Karyawan

B : Koefisien regresi

a : Koefisien Konstanta

X : *Worklife Balance*

Langkah-langkah yang diperlukan untuk menganalisis jalur (*path analysis*) yaitu sebagai berikut:

- a) Membuat diagram jalur, hubungan jalur digunakan untuk mengetahui model penelitian yang akan disusun, diagram jalur disusun berdasarkan kerangka teori yang digunakan.
- b) Menghitung koefisien jalur, hubungan jalur antar variabel dalam diagram jalur yaitu suatu hubungan korelasi, oleh karena itu perhitungan angka koefisien jalur menggunakan standar skor z.
- c) Pengujian model/hipotesis, untuk dapat menguji model/ hipotesis maka korelasi antar variabel dalam diagram jalur tersebut terlebih dahulu disusun kedalam matrik korelasi. Jika matrik korelasi yang dihitung mendekati dari R, maka diagram jalur yang dihipotesiskan tersebut diterima, tetapi apabila matrik korelasi yang dihitung jauh dari R, maka diagram jalur yang dihipotesiskan ditolak dan diganti model lain. Matrik yang dihipotesiskan dan matrik hasil perhitungan dikatakan tidak menyimpang apabila korelasi yang ada pada diagram

jalur perbedaan antara yang dihipotesiskan dengan perhitungannya yaitu tidak lebih dari 0,05.

### **G. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah hipotesis yang akan diajukan sebaiknya diterima (signifikan) atau ditolak.

Rumusan hipotesis sebagai berikut :

#### 1) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai  $R^2$  yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang hampir mendekati satu mengandung arti bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

#### 2) Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2013) uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila  $\text{sig.} < \alpha$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Bila nilai signifikan  $t < 0,05$ , maka  $H^0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap dependen.
- b) Apabila nilai signifikan  $t > 0,05$ , maka  $H^0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis berganda.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *worklife balance* terhadap kepuasan kerja, pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan peran kepuasan sebagai mediator antara pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI). Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Worklife Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan *worklife balance* maka semakin tinggi juga kepuasan anggota SINDIKASI
2. *Worklife Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan penerapan *worklife balance* tidak meningkatkan kinerja anggota SINDIKASI
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima oleh anggota SINDIKASI maka semakin tinggi juga kinerja anggota
4. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara *worklife balance* dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan kepuasan kerja yang dialami oleh anggota SINDIKASI, maka anggota yang menerapkan *worklife balance* dapat meningkatkan kinerja anggota.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada pengujian variabel *worklife balance*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Maka tidak dipungkiri adanya variabel lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **C. Saran**

1. Bagi Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi
  - a. Serikat perlu memperhatikan *worklife balance* dalam diri anggotanya agar karyawan yang menjadi anggota SINDIKASI dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat bekerja secara optimal.
  - b. Serikat perlu memperhatikan kepuasan yang diinginkan oleh para karyawan yang menjadi anggota SINDIKASI agar mendapatkan apa yang ingin dicapai sesuai dengan apa yang telah dilakukan pada serikat.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
  - b. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti: motivasi kerja, budaya organisasi, beban kerja, atau lingkungan kerja
  - c. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRos
- Albana. (2010). Attribution Theory (Harold Kelley, 1972-1973). Retrieved from <http://albana19.blogspot.com/2010/01/attribution-theory-haroldkelley1972.%0Ahtml>
- Mantauz, Citra Suci (2015) *Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris di Badan Penanggulangan Bencana)*. Jurnal Apresiasi Ekonomi volume 2 nomor 1, Januari 2015: 46-52
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS. Yogyakarta:
- Doble, N., & Supriya, M.V., (2010). *Gender differences in the perception of worklife balance*.
- Edison dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Alfabeta, Bandung
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2013). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. T. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series.
- Intan, Nur Maslichah, Kadarisman Hidayat (2017) *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Irianto, Agus. (2016). *STATISTIK: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pemngembangannya Edisi 4*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP

- Lailatul, D., Mochammad, Q., & Musadieg, A. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol, 60(1), 9–17. Retrieved from <http://independen.id/re>
- Luthans, F (2005). *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc., New York.
- Matis, Robert I dan John H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- McDonald dan Bready. (2005). *The case of Worklife Balance: Closing the gap between policy and partice*.
- M. D. V. S. Mendis and W. A. S. Weerakkody (2017) *The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka*. *Department of Human Resource Management, Faculty of Commerce and Management Studies, University of Kelaniya, Sri Lanka*
- A Mediation Model
- Minto Waluyo, (2015). *Manajemen Psikologi Industri Indeks*, Jakarta.
- Moeheriono, (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2013), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Saina, & Dkk. (2016). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Sarwono, Jonathan, (2013) *Statistik Multivariat (Aplikasi Untuk Riset Skripsi)* CV . Andi Offset, Yogyakarta
- Siagian, Minarma. 2004. *HOMEOSTASIS: Keseimbangan yang Halus dan Dinamis*. Jakarta : Departemen Ilmu
- Sinich, McClave Benson. (2010). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). *Expert Commentary on Work-Life Balance and Crossover of Emotions and Experiences: Theoretical and Practice Advancements*. *Journal of Organizational Behavior* , 588-595.

Wibisono, Demawan. (2006). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Widjaja, D. C., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). *Employee engagment*. 46–60.