

**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

Dr. Marlisa Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

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

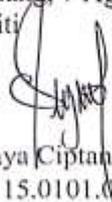
Pendidikan Formal:

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

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
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
BAB III.....	28
METODE PENELITIAN.....	28
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
BAB IV	36
HASIL DAN PEMBAHASAN	36
A. Analisis Deskriptif	37
B. Hasil Uji Instrumen	42
C. Uji Hipotesis	45
D. Pembahasan.....	50
BAB V.....	56
KESIMPULAN.....	56
A. Kesimpulan	56
B. Keterbatasan Penelitian.....	57
C. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58

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 Kretaif 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 ulturnya 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 genetic 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 Engagemant</i> Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	<i>Sensus Sampling</i>	<i>Employee Engegament</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan <i>Employee Engegament</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

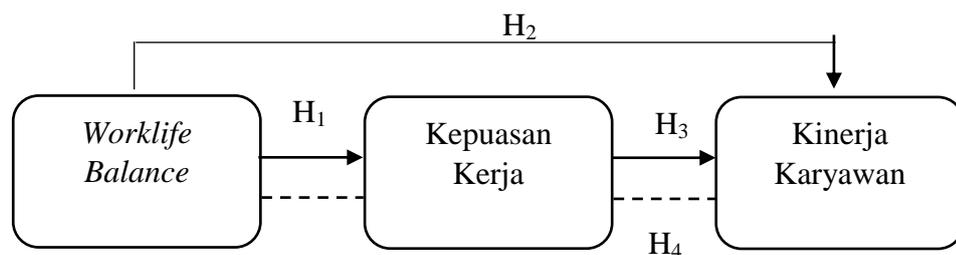
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2018) menyatakan bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai peran memediasi antara pengaruh *Worklife balance* terhadap Kinerja karyawan. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat dikatakan 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

C. Kerangka Teoritis

Worklife balance merupakan faktor penting dalam pekerja, bagaimana pekerja dapat menyeimbangkan kehidupan di dunia kerjanya dengan dunia pribadinya dan apakah hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Weckstein (2008) menyatakan bahwa *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual.

Menurut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. 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.



Sumber: data penelitian diolah, 2019

Gambar 2. 1
Kerangka Teoritis

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* (α). 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 IV HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 4. 1
Sampel Penelitian**

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) yang berjumlah 192 anggota. Kemudian setelah kuesioner dibagikan kepada seluruh responden.

Keterangan	Jumlah sampel
Total anggota SINDIKASI	192 sampel
Kuesioner yang sesuai kriteria	65 sampel

Sampel: Data primer diolah (2019)

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) yang berjumlah 192 anggota. Kemudian setelah kuesioner dibagikan kepada seluruh responden. Besarnya kuesioner yang dikembalikan berjumlah 65 kuesioner atau *return rate* sebesar 34 persen. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa anggota yang belum berkenan untuk mengisi kuesioner. Sehingga kuesioner yang dijadikan sumber data penelitian ini adalah 65 kuesioner. Selanjutnya dilakukan analisis dan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 25*.

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

A. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Adapun karakteristik responden dalam penelitian dapat dijelaskan pada penjelasan berikutnya.

1. Analisis Deskriptif Responden Penelitian

a. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada SINDIKASI terdapat responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelaminnya. Hasil pengelompokan yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan dapat dilihat pada table 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	36	55.3 %
2	Perempuan	29	44.7 %
Jumlah		65	100 %

Sumber: Data primer diolah, (2019)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar jumlah karyawan yang mendominasi adalah laki-laki, dimana terdapat 36 anggota (55.3%) responden laki-laki dan 30 anggota (44.7%) adalah perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari 3 kategori yang tersaji pada tabel 4.3.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 25 tahun	28	43.1%
2	26-30 tahun	29	44.6%
No	Usia	Frekuensi	Persentase
3	31-35 tahun	8	12.3%
Jumlah		65	100

Sumber: Data primer diolah,(2019)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 65 responden penelitian ini berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 28 orang (43.1%), yang berusia 26-30 tahun berjumlah 29 orang (44.6%), dan yang berusia 31-35 tahun berjumlah 8 orang (12.3%). Hal ini menunjukkan bahwa usia responden penelitian didominasi oleh responden dengan usia 26-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori responden berdasarkan masa kerja terdiri dari 4 kategori yang tersaji pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 1 tahun	15	23.1%
2	1-3 tahun	22	33.8%
3	3-5 tahun	13	20.0%
4	Lebih dari 5 tahun	15	23.1%
Jumlah		65	100%

Sumber: Data primer diolah, (2019)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 65 responden penelitian, anggota SINDIKASI dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 15 orang (23.1%), yang memiliki masa kerja 1-3 tahun berjumlah 22

orang (33.8%), yang memiliki masa kerja 3-5 tahun berjumlah 13 orang (20%), dan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 15 orang (23.1%). Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja responden penelitian di dominasi oleh responden dengan masa kerja 1-3 tahun.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari 4 (empat) kelompok, yakni SMP/ sederajat, SMA/ sederajat, D3, S1, dan lainnya. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 65 responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.5

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	9	13.8%
2	D3	6	9.3%
3	S1	41	63.1%
4	Lainnya	9	13.8%
Jumlah		65	100%

Sumber: Data primer diolah, (2019)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 65 responden penelitian, anggota dengan tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 9 orang (13.8%), yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjumlah 6 orang (9.3%), yang memiliki tingkat Pendidikan S1 berjumlah 41 (63.1%), dan yang memiliki tingkat pendidikan lainnya berjumlah 9 orang (13.8%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan responden penelitian di dominasi oleh responden dengan tingkat Pendidikan S1.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa di SINDIKASI

Kategori responden berdasarkan masa menjadi anggota di SINDIKASI terdiri dari 4 (empat) kategori, yaitu kurang dari 3 bulan, 3-6 bulan, 6 bulan – 1 tahun, dan 1-2 tahun. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 65 responden, diperoleh data yang disajikan dalam Tabel 4.6

Tabel 4. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa di SINDIKASI

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 3 bulan	5	7.8%
2	3-6 bulan	17	26.1%
3	6 bulan -1 tahun	17	26.1%
4	1-2 tahun	26	40%
Jumlah		65	100%

er: data primer diolah, (2019)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 65 responden penelitian, anggota dengan masa SINDIKASI kurang dari 3 bulan berjumlah 5 orang (7.8%), yang memiliki masa di SINDIKASI 3-6 bulan berjumlah 17 orang (26.1%), yang memiliki masa di SINDIKASI 6 bulan – 1 tahun berjumlah 17 orang (26.1%), dan yang memiliki masa di SINDIKASI 1-2 tahun berjumlah 26 orang (40%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa masa di SINDIKASI responden penelitian di dominasi oleh responden dengan masa 1-2 tahun.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui skor jawaban masing-masing pertanyaan untuk setiap variabel yang diteliti. Untuk mendeskripsikan jawaban variabel dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata variabel. Nilai rata-rata yang diperoleh nantinya dapat digunakan untuk melihat persepsi responden mengenai unsur-unsur variabel penelitian yaitu *Worklife Balance* yang terdiri dari 8 (delapan) pernyataan, Kepuasan Kerja dengan 8 (delapan) pernyataan, dan Kinerja Karyawan dengan 8 (delapan) pernyataan. Dengan berpedoman pada nilai minimum dan nilai maksimum maka dapat ditentukan interval penilaian pada tabel 4.7

Tabel 4. 7
Statistik Deskriptif

Keterangan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Worklife Balance	65	32	38	33.85	1.734
Kepuasan Kerja	65	31	38	33.62	1.990
Kinerja Karyawan	65	30	39	33.06	1.870

Sumber: data primer diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disusun penjelasan deskriptif data dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel *Worklife Balance* menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 33.85. nilai rata-rata tersebut 33 poin dari skala 1-5, hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden tentang *Worklife balance* rata-rata menjawab setuju. Sedangkan standar deviasi sebesar 1.734. Jadi penyebaran data dari nilai rata-rata pada 65 responden sebesar 1.734.
- 2) Variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 33,62. Nilai rata-rata tersebut 33 poin dari skala 1-5. Hal ini membuktikan bahwa jawaban responden tentang variabel Kepuasan

kerja rata-rata menjawab setuju. Sedangkan standar deviasi sebesar 1.990. Jadi penyebaran data dari nilai rata-rata pada 65 responden sebesar 1.990.

- 3) Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 33.06. Nilai rata-rata tersebut 33 poin dari 1-5. Hal ini membuktikan bahwa jawaban responden tentang variabel Kinerja karyawan rata-rata menjawab setuju. Sedangkan standar deviasi sebesar 1.870. Jadi sebaran data dari nilai rata-rata pada 65 responden sebesar 1.870.

B. Hasil Uji Instrumen

Uji instrument dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrument terdiri dari validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Menurut Ghozali (2013) Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. 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 $n = 65$ sehingga didapat nilai r table dua sisi sebesar

0,2441. 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 $n = 65$ sehingga didapat nilai r table dua sisi sebesar 0,2441.

Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 8
Hasil Validitas Data

Variabel	Item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Nilai sig.	Keputusan
Worklife Balance	WLB1	0.395	0.2441	0.001	VALID
	WLB2	0.431	0.2441	0.000	VALID
	WLB3	0.495	0.2441	0.000	VALID
	WLB4	0.583	0.2441	0.000	VALID
	WLB5	0.559	0.2441	0.000	VALID
	WLB6	0.582	0.2441	0.000	VALID
	WLB7	0.487	0.2441	0.000	VALID
	WLB8	0.608	0.2441	0.000	VALID
Kepuasan Kerja	KKY1	0.654	0.2441	0.000	VALID
	KKY2	0.713	0.2441	0.000	VALID
	KKY3	0.702	0.2441	0.000	VALID
	KKY4	0.504	0.2441	0.000	VALID
	KKY5	0.643	0.2441	0.000	VALID
	KKY6	0.524	0.2441	0.000	VALID
	KKY7	0.583	0.2441	0.000	VALID
	KKY8	0.500	0.2441	0.000	VALID
Kinerja Karyawan	KK1	0.675	0.2441	0.000	VALID
	KK2	0.671	0.2441	0.000	VALID
	KK3	0.522	0.2441	0.000	VALID
	KK4	0.456	0.2441	0.000	VALID
	KK5	0.486	0.2441	0.000	VALID
	KK6	0.504	0.2441	0.000	VALID
	KK7	0.588	0.2441	0.000	VALID

	KK8	0.628	0.2441	0.000	VALID
--	-----	-------	--------	-------	-------

Sumber: data primer diolah, (2019)

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r hitung $>$ r tabel = Valid dan r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid. Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan valid dikarenakan nilai r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0.244.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji Cronbach's Alpha. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan reliabel atau dapat dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang dibagikan kepada responden, diperoleh hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 4.9

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Worklife Balance	0.611	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.751	Reliabel

Kinerja Karyawan	0.698	Reliabel
------------------	-------	----------

Sumber: data primer diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memberikan nilai Cronbach alpha 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Jadi, semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini menggunakan 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. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel dan menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini didasarkan pada nilai yang lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$, maka pengaruh variabel tersebut terhadap variabel yang lain dinyatakan signifikan. Besarnya koefisien jalur uji hipotesis dari model struktural dengan tingkat signifikansi P value < 0,05.

1. Uji Koefisien Detreminasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Koefisien Determinasi
Pengaruh Worklife Balance terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 ^a	.156	.142	1.843

a. Predictors: (Constant), Worklife Balance

Sumber: data primer diolah (2019)

- a. Berdasarkan nilai *adj. R square* pada tabel *model summary* untuk variabel *worklife balance* diperoleh nilai sebesar 0.142. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh *worklife balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 14.2%, sementara 85.8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Variabel lainnya antara lain yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, beban kerja, atau lingkungan kerja.

Tabel 4. 11
Koefisien Determinasi
Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja terhadap

Kinerja dan Kepuasan Kerja				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.173	.146	1.728

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Worklife Balance

n

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan nilai *adj. R square* pada tabel *model summary* untuk variabel *worklife balance* dan kepuasan kerja sebesar 0.146. hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh *worklife balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 14.6%. Sekitar 85.4% merupakan kontribusi dari variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Variabel lainnya antara lain yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, beban kerja, atau lingkungan kerja.

2. Uji t

Menurut Imam Ghozali (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Uji – t

Hipotesis	B	Std. error	Beta	t. hitung	t. tabel	sig	ket
H1 : <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	0.453	0.133	0.395	3.409	1.998	0.001	H1 diterima
H2: <i>Worklife balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja	0.041	0.136	0.038	0.305	1.998	0.761	H2 ditolak
H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	0.375	0.118	0.399	3.171	1.998	0.002	H3 diterima
H4: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara <i>worklife balance</i> terhadap kinerja karyawan							H4 diterima

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan dari hasil uji t maka dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

a) Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada variabel *Worklife Balance* diperoleh probabilitas signifikan sebesar 0.001. Nilai signifikan kurang dari 0.05 ($0.001 < 0.05$). *Worklife Balance* memiliki nilai t hitung sebesar 3.409. Nilai t hitung $>$ t tabel ($3.409 > 1.998$). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja atau H1 diterima

b) Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel *Worklife Balance* diperoleh nilai probabilitas signifikan sebesar 0.761. Nilai signifikan lebih besar dari 0.05 ($0.761 > 0.05$). Sementara *Wroklife Balance* memiliki nilai t hitung sebesar 0.305. Nilai t hitung $<$ t tabel ($0.305 < 1.998$). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Worklife Balance* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan atau H2 ditolak

c) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai probabilitas signifikan sebesar 0.002. Nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.002 < 0.05$). Kepuasan Kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 3.171. Nilai t hitung $>$ t tabel ($3.171 > 1.998$). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau H3 diterima

- d) Kepuasan kerja memediasi hubungan antara *worklife balance* terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 13
Analisis Jalur

Pengaruh Langsung						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.289	4.501		4.063	.000
	Worklife Balance	.453	.133	.395	3.409	.001
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
Pengaruh Tidak Langsung						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.067	4.742		4.021	.000
	Worklife Balance	.041	.136	.038	.305	.761
	Kepuasan Kerja	.375	.118	.399	3.171	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data primer diolah (2019)

Analisis pengaruh *worklife balance* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel *worklife balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.038. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah dengan perkalian antara nilai Beta *worklife balance* terhadap kepuasan kerja dengan nilai Beta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\beta X \times \beta Y = 0.395 \times 0.399 = 0.157$$

Peran kepuasan kerja sebagai mediator antara *worklife balance* terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan signifikan apabila pengaruh

tidak langsung lebih besar pengaruh langsung. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa pengaruh langsung diperoleh nilai sebesar 0.038 dan pengaruh tidak langsung diperoleh nilai sebesar 0.157. Dari hasil tersebut dapat diperoleh bahwa nilai pengaruh secara tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung, hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara *worklife balance* dengan kinerja karyawan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada SINDIKASI yaitu dengan nilai koefisien regresi positif yang memberikan makna bahwa *worklife balance* efektif dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa ketika para anggota SINDIKASI dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, maka karyawan tersebut akan merasa puas telah bekerja di tempat kerja tersebut. Hal tersebut disebabkan karena ketika karyawan dapat mengatur pekerjaan dengan baik dapat meminimalisir kemungkinan pekerjaan belum selesai pada saat waktu pengumpulan sudah dekat, meminimalisir kemungkinan untuk terpaksa lembur di kantor, dan meminimalisir kemungkinan untuk membawa pekerjaan kantor untuk dikerjakan dirumah. Dengan metode *worklife balance* tersebut, maka karyawan akan

lebih merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang karena kepuasan yang mereka dapatkan sesuai dengan yang mereka harapkan.

Penelitian ini di didasari oleh teori Homeostatis yang dikemukakan oleh Heider (1932) yang menyatakan 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. Dapat diartikan bahwa karyawan yang bisa mengatur antara pekerjaannya dengan urusan pribadinya, maka hal tersebut akan menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diah (2018), Intan (2017), dan Mendis (2017) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut memberikan arti bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka akan mampu bekerja dengan baik karena tidak ada hambatan pada pengelolaan waktu sehingga semakin baik karyawan bekerja, maka semakin tinggi kepuasan yang didapat oleh karyawan.

2. Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada SINDIKASI yang dapat diartikan bahwa penerapan *worklife balance* dalam diri setiap karyawan tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan. Karyawan yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya

dengan kehidupannya belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini dilandasi oleh teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider (1958) menyatakan bahwa teori atribusi merupakan teori yang 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. Dapat diartikan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak bisa dipicu hanya dengan penerapan *worklife balance* saja, karena setiap orang memiliki sifat dan juga perilaku yang berbeda yang membuat keinginan dan pemikiran setiap orang pun juga berbeda dalam meningkatkan kinerjanya, melainkan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dan sebagainya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rochim (2019) yang menyatakan bahwa *worklife balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Work life balance muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada SINDIKASI yaitu dengan nilai koefisien regresi positif yang dapat diartikan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan hasil yang dicapai, hal itu akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja meningkat dalam arti bahwa, jika karyawan merasa puas karena pekerjaan yang diberikan mampu karyawan selesaikan, karyawan merasa puas karena pekerjaan yang diberikan dapat melatih keterampilan karyawan, karyawan puas karena pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian karyawan, karyawan merasa puas dengan prosedur kerja dan proses manajemen yang ditetapkan perusahaan karena sesuai dengan karakter dan kemampuan karyawan.

Penelitian ini dilandasi oleh teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider (1958) menyatakan bahwa teori atribusi merupakan teori yang 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. Setiap orang memiliki hal yang berbeda yang dapat memicu karyawan tersebut merasa puas terhadap apa yang dikerjakan. Dengan kepuasan yang dicapai oleh setiap karyawan yang sesuai dengan apa yang diinginkan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bella (2018) dan Citra (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan karyawan yang diberi pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya dan juga diberi imbalan jasa adil dan sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan, maka hal tersebut akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang telah diberikan.

4. Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Antara Hubungan *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adanya peran Kepuasan Kerja memediasi antara *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada SINDIKASI. Hal ini berarti ketika karyawan yang telah dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya belum tentu akan meningkatkan kinerjanya untuk menjalankan tugas yang telah diberikan, tetapi dengan adanya penghargaan yang didapat dalam menjalankan tugas yang diberikan selama ini, lalu imbalan yang sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, dan dapat meraih pencapaian yang telah diimpikan, hal tersebut akan membuat karyawan merasa puas bekerja dan berkontribusi di perusahaan . dan dengan kepuasan yang telah didapat oleh karyawan, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang telah diberikan.

Penelitian ini di didasari oleh teori Homeostatis yang dikemukakan oleh Heider (1932) yang menyatakan 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. Dapat diartikan bahwa karyawan yang bisa mengatur antara pekerjaannya dengan urusan pribadinya, maka hal tersebut akan menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini dilandasi oleh teori atribusi yang dikemukakan oleh Heider (1958) menyatakan bahwa teori atribusi merupakan teori yang mengacu tentang bagaimana perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal ataupun eksternal yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu. Setiap orang memiliki hal yang berbeda yang dapat memicu karyawan tersebut merasa puas terhadap apa yang dikerjakan. Dengan kepuasan yang dicapai oleh setiap karyawan yang sesuai dengan apa yang diinginkan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mendis (2017) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh sebagai mediator antara *Worklife Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa *worklife balance* melalui kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya dan memiliki kepuasan dalam bekerja, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

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.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Kepada Yth.

Para Responden

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi dengan judul “Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” penelitian ini menggunakan setting di Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI). Maka Saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang dengan identitas:

Nama : Hascaya Ciptaning Herlambang

NIM : 15.0101.0078

Memohon bantuan Bapak dan Ibu untuk mengisi kuesioner yang terdapat 3 bagian yang akan digunakan sebagai data penelitian skripsi. Atas partisipasi dan kerjasamanya saya mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya. Keberhasilan penelitian ini sepenuhnya didukung oleh Bapak dan Ibu.

Hormat Saya,

Magelang, Juni 2019

Hascaya Ciptaning Herlambang

KUESTIONER

A. Identitas diri

- Nama :
- Jenis Kelamin : L / P
- Usia :
- Pendidikan terakhir* : SMA/SMK
 D3
 S1
 Lainnya
- Tempat kerja :
- Lama Bekerja* : Kurang dari 1 tahun
 1 - 3 tahun
 3 - 5 tahun
 Lebih dari 5 tahun

- Lama menjadi anggota SINDIKASI : Kurang dari 3 bulan
 3 - 6 bulan
 6 bulan - 1 tahun
 1 - 2 tahun

Keterangan: () coret yang sesuai*

B. Pertanyaan Penelitian

Beri jawaban atas pertanyaan dibawah sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda checklist (√) pada koom yang tersedia.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju (5)
 S : Setuju (4)
 N : Netral (3)
 TS : Tidak Setuju (2)
 STS : Sangat Tidak Setuju (1)

Bagian I. Worklife Balance

NO	PERNYATAAN	SKOR				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja untuk menghindari stress kerja.					
2	Saya memiliki perilaku yang profesional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan).					
3	Motivasi dalam memenuhi kebutuhan pribadi keluarga dan kesempatan berkarir mendorong saya dalam bekerja dengan giat.					
4	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani meskipun menjalankan peran di keluarga dan atau masyarakat					
5	Saya senang menjalankan aktivitas di tempat kerja, di rumah, atau dimanapun					
6	saya tetap memperhatikan kepentingan diri sendiri dan keluarga di tengah-tengah kesibukan kerja					
7	Rata-rata pekerjaan saya perbulan sudah cukup					
8	Saya mampu menyisihkan sebagian pendapatan saya untuk ditabung atau untuk keperluan lain					

Bagian II. Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	SKOR				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, tanggung jawab dan rapi.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan oleh saya dengan baik					
3	tugas pekerjaan dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan target waktu yang diberikan oleh pemberi kerja.					
4	Saya dapat menggunakan fasilitas kantor dan atau milik saya sendiri dengan baik					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan rekan kerja yang lain					
6	Saya merasa nyaman dan menyukai pekerjaan saya sekarang					
7	Saya mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.					
8	Saya merasa beban pekerjaan saya saat ini tidak berlebih					

Bagian III. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SKOR				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki keterampilan, ketelitian, dan keahlian dalam melaksanakan tugas					
2	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab					
3	Saya menggunakan berbagai fasilitas teknologi untuk menunjang pekerjaan saya					
4	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diharapkan oleh pemberi kerja					
5	Saya menggunakan waktu secara efektif dan efisien saat bekerja					
6	Saya merasa jam kerja saya perhari telaah sesuai dan cukup					
7	Saya merasa puas bekerja di bidang ini					
8	Saya mendapatkan apresiasi atau pujian dari pemberi kerja untuk hasil kerja saya					

“Atas partisipasi dan kerjasamanya saya mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya. Keberhasilan penelitian ini sepenuhnya didukung oleh Bapak dan Ibu.”

No.	WLB 1	WLB 2	WLB 3	WLB 4	WLB 5	WLB 6	WLB 7	WLB 8
43	4	4	4	5	4	4	4	4
44	4	4	4	4	4	5	4	5
45	5	4	4	4	4	5	4	4
46	4	4	5	4	5	4	5	4
47	4	5	4	5	4	4	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	4	5	4	4	5	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	5
51	4	5	5	4	4	4	4	4
52	5	5	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	5	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	4	4	5	4	4	5	4
60	4	4	5	4	5	5	4	4
61	4	4	5	4	4	5	4	5
62	4	5	4	4	4	4	5	4
63	5	4	4	5	5	4	4	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	5	4	4	5	4	4

Bagian II. Kepuasan Kerja

No.	KKJ 1	KKJ 2	KKJ 3	KKJ 4	KKJ 5	KKJ 6	KKJ 7	KKJ 8
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	4	5	4	4	5
8	5	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	4	4	4	4	4
10	5	5	5	4	4	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	5	4	5	4
17	5	5	5	5	4	4	5	5
18	4	4	5	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4
No.	KKJ 1	KKJ 2	KKJ 3	KKJ 4	KKJ 5	KKJ 6	KKJ 7	KKJ 8

No.	KKJ 1	KKJ 2	KKJ 3	KKJ 4	KKJ 5	KKJ 6	KKJ 7	KKJ 8
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	4	4	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	5	4	4	5	5	4	5
29	5	5	5	5	5	5	4	4
30	5	5	5	4	5	5	4	4
31	5	5	5	5	5	4	4	4
32	4	4	5	5	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	5	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	5	4
37	4	5	5	4	5	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	5	5	4	4	5	4	4
40	4	4	5	5	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	5	5	5	4	4	4

43	4	4	5	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	5	4	4	4
45	4	4	5	4	5	4	5	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	5	4	4	4	4	4
48	4	4	5	4	5	5	4	4
49	4	5	5	5	5	4	5	5
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	5	4	4	4	4	4
52	4	5	3	4	4	4	4	4
53	4	4	5	4	4	4	4	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	3	5
57	4	4	4	4	4	4	3	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	4	4	5	4	4	4	4
60	4	4	5	5	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	5	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	4	5	5	4	5	5	4

Bagian III. Kinerja Karyawan

46	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	5	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	5	4	4	4	5	5
50	4	4	4	4	5	5	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	5	4	4	4	5	4	4
53	4	4	4	4	5	4	4	4
54	5	4	5	4	4	4	4	4
55	5	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	5	4	4	4
57	4	4	4	3	3	4	4	4
58	4	5	4	4	4	4	4	4
59	4	5	4	5	5	4	4	4
60	5	5	5	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	5	4	4
63	4	5	4	5	4	4	4	4
64	4	4	4	5	4	4	4	4
65	5	5	4	5	5	4	4	5

Lampiran 3. Hasil Uji Analisis Data

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a) Validitas *Worklife Balance* 65 Responden

		Correlations								
		WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	WLB7	WLB8	SUMWLB
WLB1	Pearson Correlation	1	-.090	.068	.088	.088	.114	.222	.157	.395**
	Sig. (2-tailed)		.476	.589	.487	.487	.366	.076	.212	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB2	Pearson Correlation	-.090	1	-.031	.195	.195	.079	.182	.182	.431**
	Sig. (2-tailed)	.476		.807	.120	.120	.530	.146	.147	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB3	Pearson Correlation	.068	-.031	1	.070	.272*	.505**	.111	.049	.495**
	Sig. (2-tailed)	.589	.807		.579	.028	.000	.379	.696	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB4	Pearson Correlation	.088	.195	.070	1	.291*	.134	.350**	.382**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.487	.120	.579		.019	.286	.004	.002	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB5	Pearson Correlation	.088	.195	.272*	.291*	1	.231	.152	.195	.559**
	Sig. (2-tailed)	.487	.120	.028	.019		.064	.226	.120	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB6	Pearson Correlation	.114	.079	.505**	.134	.231	1	-.096	.387**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.366	.530	.000	.286	.064		.446	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB7	Pearson Correlation	.222	.182	.111	.350**	.152	-.096	1	.104	.487**
	Sig. (2-tailed)	.076	.146	.379	.004	.226	.446		.410	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
WLB8	Pearson Correlation	.157	.182	.049	.382**	.195	.387**	.104	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.212	.147	.696	.002	.120	.001	.410		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
SUMWLB	Pearson Correlation	.395**	.431**	.495**	.583**	.559**	.582**	.487**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

b) Validitas Kepuasan Kerja 65 Responden

		Correlations								
		KKJ1	KKJ2	KKJ3	KKJ4	KKJ5	KKJ6	KKJ7	KKJ8	SUMKKJ
KKJ1	Pearson Correlation	1	.524**	.285*	.314*	.250*	.221	.295*	.221	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.011	.045	.077	.017	.077	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KKJ2	Pearson Correlation	.524**	1	.292*	.179	.464**	.291*	.265*	.396**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.018	.153	.000	.019	.033	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KKJ3	Pearson Correlation	.285*	.292*	1	.395**	.389**	.369**	.333**	.187	.702**
	Sig. (2-tailed)	.022	.018		.001	.001	.002	.007	.137	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KKJ4	Pearson Correlation	.314*	.179	.395**	1	.185	.081	.188	.081	.504**
	Sig. (2-tailed)	.011	.153	.001		.141	.523	.135	.523	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KKJ5	Pearson Correlation	.250*	.464**	.389**	.185	1	.281*	.252*	.281*	.643**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.001	.141		.023	.043	.023	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KKJ6	Pearson Correlation	.221	.291*	.369**	.081	.281*	1	.252*	.145	.524**
	Sig. (2-tailed)	.077	.019	.002	.523	.023		.043	.250	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KKJ7	Pearson Correlation	.295*	.265*	.333**	.188	.252*	.252*	1	.252*	.583**
	Sig. (2-tailed)	.017	.033	.007	.135	.043	.043		.043	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KKJ8	Pearson Correlation	.221	.396**	.187	.081	.281*	.145	.252*	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.077	.001	.137	.523	.023	.250	.043		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
SUMKKJ	Pearson Correlation	.654**	.713**	.702**	.504**	.643**	.524**	.583**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

c) Validitas Kinerja Karyawan 65 Responden

		Correlations								
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	SUMKK
KK1	Pearson Correlation	1	.448**	.484**	.119	.128	.165	.279*	.389**	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.343	.309	.190	.024	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK2	Pearson Correlation	.448**	1	.335**	.348**	.172	.179	.202	.278*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.005	.171	.153	.107	.025	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK3	Pearson Correlation	.484**	.335**	1	.159	.152	-.055	.135	.100	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.205	.228	.661	.283	.427	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK4	Pearson Correlation	.119	.348**	.159	1	.263*	-.008	.115	.157	.456**
	Sig. (2-tailed)	.343	.005	.205		.034	.948	.362	.212	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK5	Pearson Correlation	.128	.172	.152	.263*	1	.212	.129	.178	.486**
	Sig. (2-tailed)	.309	.171	.228	.034		.090	.308	.156	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK6	Pearson Correlation	.165	.179	-.055	-.008	.212	1	.457**	.359**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.190	.153	.661	.948	.090		.000	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK7	Pearson Correlation	.279*	.202	.135	.115	.129	.457**	1	.392**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.024	.107	.283	.362	.308	.000		.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KK8	Pearson Correlation	.389**	.278*	.100	.157	.178	.359**	.392**	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.001	.025	.427	.212	.156	.003	.001		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
SUMKK	Pearson Correlation	.675**	.671**	.522**	.456**	.486**	.504**	.588**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

2. Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas *Worklife Balance* 65 Responden

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.603	.611	8

b. Reliabilitas Kepuasan Kerja 65 Responden

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.751	8

c. Reliabilitas Kinerja Karyawan 65 Responden

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.700	.698	8

B. Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

1. Uji Secara Langsung

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 ^a	.156	.142	1.843

a. Predictors: (Constant), Worklife Balance

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.289	4.501		4.063	.000
Worklife Balance	.453	.133	.395	3.409	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Uji Secara Tidak Langsung

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.173	.146	1.728

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Worklife Balance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.067	4.742		4.021	.000
	Worklife Balance	.041	.136	.038	.305	.761
	Kepuasan Kerja	.375	.118	.399	3.171	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

C. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.289	4.501		4.063	.000
Worklife Balance	.453	.133	.395	3.409	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.067	4.742		4.021	.000
Worklife Balance	.041	.136	.038	.305	.761
Kepuasan Kerja	.375	.118	.399	3.171	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan