

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA  
(PERSERO) TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**WILDA NOVIANTI  
NIM : 18612098**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA  
(PERSERO) TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : WILDA NOVIANTI  
NIM : 18612098**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA  
(PERSERO) TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : WILDA NOVIANTI  
NIM : 18612098

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



**Tubel Agusven, S.T., M.M**  
NIDN. 1017087601 / Lektor

Pembimbing Kedua,



**Betty Leindarita, S.E., M.M**  
NIDN. 1030087301 / Lektor

Menyetujui,  
Ketua Program Studi,



**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M**  
NIDN. 1002078602 / Lektor

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA  
(PERSERO) TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

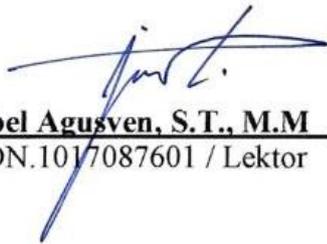
NAMA : WILDA NOVIANTI

NIM : 18612098

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Empat Belas Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



**Tubel Agusven, S.T., M.M**  
NIDN.1017087601 / Lektor

Sekretaris,



**Anggia Sekar Putri, S.E., M.M**  
NIDN.1030089102 / Asisten Ahli

Anggota,



**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M**  
NIDN.1011088902 / Lektor

Tanjungpinang, 08 Januari 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua



**Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA**  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Wilda Novianti  
NIM : 18612098  
Tahun Angkatan : 2018  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,44  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 26 Desember 2022

Penyusun,



**WILDA NOVIANTI**  
**NIM : 18612098**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang utama dari segalanya

Sembah sujud syukur kepada Allah SWT.

Nikmat dan kasih sayangNya telah memberikan kekuatan, membekaliku dengan

Ilmu serta kesabaran.

Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang  
Berjudul “**Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada  
Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang**” dapat terselesaikan.

Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Untuk Kedua Orangtuaku yang selalu membimbing dan memberikan doa serta

Semangat buat saya dengan tidak pernah lelah mendidik saya untuk selalu

Mencari Ilmu, belajar, ibadah dan berdoa.

Almamater saya,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang.

## **HALAMAN MOTTO**

*“Kita dilahirkan untuk menjadi nyata bukan menjadi sempurna. Tak perlu selalu mengikuti standar penilaian setiap orang karena itu melelahkan.”*

- **Suga BTS**

*“Tidak ada yang tidak bisa kamu lakukan, kamu hanya belum mengenal dirimu saja.”*

- **Wilda Novianti**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT POS INDONESIA (PERSERO) TANJUNGPINANG”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis sangat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Eonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Imu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan arahan, motivasi, saran serta masukan-masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan perhatian selama proses belajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Seluruh Dosen pengajar dan staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang membantu kelancaran perkuliahan.
10. Bapak Eko Pradinata selaku *Executive Manager* PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.
11. Seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
12. Kedua orang tuaku, Bapak Ismail dan Ibu Ruaida yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan materi maupun non-materi, motivasi, nasihat, dan terimakasih atas segala perjuangan dan pengorbanannya selama ini.

13. Untuk saudaraku terutama kakakku Elda Feronila yang telah mendukung dan memberikan motivasi bagi saya sehingga saya bersemangat untuk menyelesaikan seluruh kegiatan perkuliahan.
14. Untuk sepupuku tersayang Nur Noviya Ismareny yang telah banyak membantu saya dalam proses pembuatan skripsi ini, mengajari dengan sabar, memberikan masukan dan kritik yang membangun sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
15. Untuk temanku tersayang Dwi Sri Wahyuningsih, Puja Astia, Kholis Safa'atin dan teman-teman lainnya yang telah bersedia menjadi *support system*, memberikan nasihat, pendengar yang baik, selalu bersedia memberikan masukan, memberikan motivasi dan menjadi tempat keluh kesah penulis selama menyusun skripsi.
16. Dan semua pihak yang memberikan support baik itu secara langsung maupun tidak langsung kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini.

Tanjungpinang, 26 Desember 2022

Penyusun,

**WILDA NOVIANTI**

---

**NIM : 18612098**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1Kegunaan Ilmiah.....	9
1.4.2Kegunaan Praktis.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1 Tinjauan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 <i>Work-Life Balance</i> .....	17
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	22
2.2 Hubungan antar Variabel.....	29
2.3 Kerangka Pemikiran.....	30
2.4 Hipotesis.....	31
2.5 Penelitian Terdahulu.....	31

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	35
3.2 Jenis Data .....	35
3.2.1 Data Primer .....	35
3.2.2 Data Sekunder .....	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.4 Populasi dan Sampel .....	37
3.4.1 Populasi .....	37
3.4.2 Sampel .....	38
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	39
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	40
3.7 Teknik Analisis Data .....	42
3.7.1 Uji Kualitas Data .....	42
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	43
3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	45
3.7.4 Uji Hipotesis .....	46
3.7.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	47
3.8 Jadwal Penelitian .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Gambaran Umum PT. Pos Indonesia (Persero).....	49
4.1.2 Karakteristik Data Responden.....	60
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	62
4.1.4 Uji Kualitas Data .....	76
4.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	78
4.1.6 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	82
4.1.7 Uji Hipotesis.....	83
4.2 Pembahasan.....	84
4.2.1 <i>Work-Life Balance</i> pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang .....	84

4.2.2 Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.....	86
4.2.3 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang .....	87
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>90</b>
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b><i>CURRICULUM VITAE</i></b>	

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Pra-Penelitian Kepuasan Kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Tanjungpinang .....	3
2.	Daftar Lembur PT. Pos Indonesia Tanjungpinang .....	7
3.	Data Pegawai PT Pos Indonesia Kantor Pusat Tanjungpinang 29100 .....	37
4.	Definisi Operasional Variabel .....	39
5.	Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert .....	41
6.	Jadwal Penelitian .....	48
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	61
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja .....	61
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
11.	Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Work-Life Balance</i> .....	62
12.	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	67
13.	Uji Validitas .....	77
14.	Uji Reliabilitas.....	78
15.	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	79
16.	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana .....	82
17.	Hasil Uji T .....	83
18.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	84

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran .....	30
2.	Struktur Organisasi .....	52
3.	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	79
4.	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	80
5.	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	81

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Tabulasi Penelitian
Lampiran 3	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 4	: Dokumentasi Penyebaran Kuesioner
Lampiran 5	: Hasil Cek Plagiarisme
Lampiran 6	: Surat Keterangan Penelitian

## ABSTRAK

### **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) TANJUNGPINANG**

Wilda Novianti. 18612098. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[wildanovianti6@gmail.com](mailto:wildanovianti6@gmail.com)

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *Work-Life Balance* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 30 orang dengan menggunakan metode penentuan sampel yaitu teknik *sampling purposive*.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif 1,185 nilai  $t_{hitung} (3,863) > t_{tabel} (2,048)$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Sedangkan nilai Koefisien Determinasi *R Square* sebesar 0,348 atau 34,8% dan selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya semakin baik *work-life balance* seseorang maka akan semakin baik juga kepuasan kerja dalam diri seseorang tersebut.

Pihak perusahaan hendaknya lebih memperhatikan lebih dalam kepuasan kerja karyawan dan mendukung *work-life balance* dalam diri karyawan dan juga memberikan keringanan dalam memberikan pekerjaan sehingga kepuasan kerja dan kualitas kerja karyawan akan meningkat.

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Tubel Agusven, S.T., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Betty Leindarita, S.E., M.M

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON SATISFACTION WORK ON EMPLOYEES PT. INDONESIAN POST (PERSERO) TANJUNGPINANG**

Wilda Novianti. 18612098. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[wildanovianti6@gmail.com](mailto:wildanovianti6@gmail.com)

*The purpose of this study was conducted to determine whether the variable Work-Life Balance has a partial effect on Job Satisfaction at PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. This study uses a type of quantitative research. The population taken in this study were all 30 employees using the sampling method, namely the sampling purposivetechnique.*

*Data collection techniques were carried out through questionnaires, documentation and literature study. The data analysis technique used is the data quality test method, classic assumption test, simple linear regression analysis, and hypothesis testing using SPSS 25.*

*The results showed that the Work-Life Balance (X) variable had a partial and significant effect on Job Satisfaction (Y) with a positive regression coefficient value of 1.185 tcount (3.863) > ttable (2.048) and a significance of 0.001 < 0.05. While the coefficient of determination R Square is 0.348 or 34.8% and the rest is explained by other variables not examined in this study. This means that the better a person's work-life balance, the better the job satisfaction in that person.*

*The company should pay more attention to employee job satisfaction and support work-life balance in employees and also provide relief in providing work so that job satisfaction and quality of work of employees will increase.*

*Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction*

*Lecture Adviser 1 : Tubel Agusven, S.T., M.M*

*Lecture Adviser 2 : Betty Leindarita, S.E., M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Selain menjadi penggerak dalam mengelola perusahaan, sumber daya manusia juga dituntut untuk dapatterampil sehingga mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki hasil kerja yang baik, maka akan memberikan hasil yang baik juga bagi perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja dan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Karena sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu perusahaan dan proses pengambilan keputusan. Karyawan salah satu aset penting perusahaan yang bekerja sebagai perencanaan, pelaksana, dan juga pengendali serta berperan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Danang (Ariansyah & Mardalena, 2019) menegaskan karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dalam organisasi publik. Karyawan yang memenuhi standar kualitas dapat diperoleh dengan rekrutmen yang efektif.

Salah satu cara untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang

dianutnya, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan untuk memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya. Menurut Robbins (Hamali, 2016) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima.

Menurunnya tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan mengakibatkan karyawan lelah terhadap pekerjaannya, sehingga beban tugas yang diberikan oleh perusahaan akan mengalami peningkatan karena karyawan tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik serta dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan. Agar dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, perusahaan harus mempertimbangkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan untuk menciptakan serta memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan cara yang dapat berdampak besar bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan (Rondonuwu et al., 2018), sehingga produktivitas kerja karyawan akan tetap terjaga dan optimal.

Selanjutnya berdasarkan jurnal dari Surya Kusuma (Kusumah et al., 2018) tentang survey kepuasan masyarakat terhadap pelayanan pengiriman barang, menyatakan bahwa sebagian besar masyarakat Tanjungpinang tidak puas dengan kinerja atau servis yang ditawarkan oleh kantor Pos Tanjungpinang. Hal ini dilihat dari segi faktor persyaratan, sistem mekanisme dan prosedur, jangka waktu penyelesaian, perilaku pelaksana, penanganan pengaduan dan lainnya yang masih

kurang baik dilakukan oleh karyawan Pos yang menandakan bahwa kinerja karyawan tersebut buruk. Dari hasil penelitian tersebut maka terindikasi bahwa adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan disebabkan kinerja karyawan Pos yang buruk.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra-Penelitian Kepuasan Kerja di PT Pos Indonesia**  
**Tanjungpinang**

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah karyawan	Target dalam %
		Setuju	Tidak setuju		
1	Gaji yang diterima sebanding dengan hasil pekerjaan	36,7	63,3	30	100
2	Keselamatan kerja di perusahaan telah diperhatikan dengan baik	80	20	30	100
3	Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	63,3	36,7	30	100
4	Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang bersih	90	10	30	100
5	Adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan dalam pengembangan karir	56,7	43,3	30	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Padatabel 1.1 berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja menurut Usman (Bahri & Nisa, 2017), dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia Tanjungpinang secara keseluruhan belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat pada pernyataan pertama yaitu mengenai gaji yang sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 63,3%. Sehingga adanya gaji yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerja yang telah dilakukan dimana gaji yang diterima dengan rata-rata sekitar 2 – 4 juta, adanya sebagian besar karyawan yang masih menerima gaji dibawah UMR yaitu sebesar 3 juta maka menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana et al., 2020) dimana ia mengatakan bahwa gaji berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja lebih efektif dan giat.

Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya menginginkan karyawan yang terampil, mampu dan cakap, tetapi juga mereka yang mau bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal. *Work-life balance* sangat dibutuhkan karyawan untuk memberikan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka agar pekerjaan yang dilakukan oleh mereka dapat terkendali dengan baik. Perusahaan harus menyadari bahwa dengan terjaganya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang baik akan menguntungkan setiap karyawan dan juga perusahaan (Buzan, 2015). Untuk itu perusahaan harus memiliki langkah-langkah untuk dapat meningkatkan dan memelihara kepuasan kerja karyawan, salah satunya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan terkendali.

*Work-life balanced* dapat digambarkan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki waktu antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadinya dengan seimbang. Ketika karyawan merasa waktu mereka tersita oleh pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta tidak dapat menikmati kehidupan pribadi dan keluarganya, maka akan menimbulkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan tersebut. Dengan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada karyawan akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan sehingga kualitas kerja

yang dimiliki oleh karyawan akan menurun, dan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu akan terganggu yang dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sesuatu yang penting bahkan bisa juga menjadi hal yang paling utama bagi karyawan. Hal ini penting bagi karyawan karena akan meningkatkan kenyamanan kerja di suatu perusahaan tersebut. Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi adalah bagaimana seseorang yang berupaya dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaannya dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Rondonuwu et al., 2018). *Work-life balance* dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya.

Uba (Sismawati & Lataruva, 2020) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi dimana seseorang sanggup dalam melakukan tugas pekerjaannya dan dilain sisi dapat juga melakukan tanggung jawab diluar pekerjaan. Setiap karyawan dituntut untuk mampu berkomitmen dalam hal pekerjaan dan keluarga, dan bertanggung jawab baik dalam kegiatan diluar pekerjaan. Untuk mengimbangi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka dibutuhkan adanya *balance* (keseimbangan), namun tidak sedikit karyawan merasa kesulitan dalam mengatur baik dalam pekerjaan maupun dalam kesehatannya sendiri.

PT. Pos Indonesia adalah salah satu perusahaan milik Negara atau salah satu milik pemerintah Indonesia yang bergerak di bidang pelayanan jasa yaitu

kurir dan logistik, jasa keuangan, hingga properti. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 20 Agustus 1976. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan PPRI No. 5 Tahun 1995, Peraturan Pemerintah tersebut berisikan tentang Perusahaan Umum (Perum) menjadi Perusahaan (Persero). PT. Pos Indonesia memiliki tugas pokok menyelenggarakan jasa pos dan giro untuk umum dalam dan luar negeri yang meliputi jasa pos, jasa giro, jasa keuangan dan jasa keagenan serta usaha-usaha lain yang menunjang jasa pos dan giro sesuai peraturan UU Nomor 38 Tahun 2009.

Berdasarkan hasil pra survey wawancara yang dilakukan terhadap 5 orang pada karyawan PT.Pos Indonesia Tanjungpinang, bahwa sebagian besar karyawan masih belum merasa puas terhadap perusahaan terkait jam kerja yaitu adanya karyawan yang masih banyak lembur karena pekerjaan yang masih menumpuk dan harus diselesaikan dengan tepat waktu. Sebagian karyawan juga tidak merasa senang dengan tanggungjawab terhadap pekerjaannya karena merasa jenuh dan adanya beban kerja yang menumpuk. Akibatnya karyawan merasa sulit untuk menjalani kehidupan pribadinya dan waktu kerja yang tersita membuat sebagian karyawan tidak dapat menikmati kehidupan pribadi. Dengan terkurasnya waktu terhadap pekerjaan dan kurangnya waktu karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya, menimbulkan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan sehingga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi, serta pekerjaan yang dilakukan kurang optimal.

*Work-life balance* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja pada karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh Balmforth dan Gardn (Wardani & Firmansyah, 2021) seorang karyawan diharapkan untuk bekerja secara maksimal karena adanya tuntutan dari perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi yang mana tuntutan pekerjaan tersebut akan secara otomatis mengurangi waktu yang dihabiskan oleh mereka dalam lingkungan keluarganya. Adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga bisa menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Dengan adanya *work-life balance* pada karyawan akan menimbulkan rasa kepuasan dan kenyamanan dalam diri karyawan terhadap pekerjaan. (Asepta & Maruno, 2017) juga mengatakan bahwa *work-life balance* pada suatu perusahaan sangat penting karena perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawannya agar kepuasan kerja pada karyawan tetap terjaga.

**Tabel 1.2**

**Daftar lembur PT. Pos Indonesia Tanjungpinang**

	April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022
Jumlah Karyawan	16 orang	11 orang	10 orang	11 orang
Jam Lembur	38 jam	24 jam	25 jam	26 jam

Sumber: data PT. Pos Indonesia Tanjungpinang (2022)

PT Pos IndonesiaTanjungpinang memiliki 6 hari kerja dalam 1 minggu (Senin – Sabtu) dan jam kerja pada 08.00 – 16.00. Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas, terlihat pada data lembur karyawan yang melakukan tambahan jam kerja paling banyak di bulan april yaitu sebanyak 16 orang karyawan dengan jam kerja 38 jam dalam satu bulan. Dalam satu bulan tersebut seorang karyawan dapat lembur dengan waktu antara 2-3 jam. Namun besarnya tuntutan pekerjaan tidak

sedikit karyawannya hampir setiap hari lembur bekerja demi menyelesaikan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Pos Indonesia Tanjungpinang yaitu lamanya waktu yang harus dihabiskan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan dituntut diselesaikan tepat waktu. Disamping itu, karyawan juga bekerja selama enam hari dalam seminggu dan juga harus lembur dengan tanpanya menerima uang lembur. Kurangnya waktu karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya serta menghabiskan kebersamaan dengan keluarga menyebabkan ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitas kerja dan juga stress sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas kinerja karyawan tersebut.

Pada penelitian terdahulu menurut (Ganapathi, 2016) dalam penelitiannya dikatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bio Farma (Persero). Begitu pula pada penelitian terdahulu menurut (Rondonuwu et al., 2018) bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa logistik, PT.Pos Indonesia Tanjungpinang sepatutnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya agar dapat terpenuhinya kepuasan sehingga hasil kerja akan kembali optimal. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.POS INDONESIA (PERSERO) TANJUNGPINANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk menambah referensi peneliti dan dapat mendalami permasalahan dan karakteristik yang muncul khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya diharapkan juga dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya khususnya untuk mata kuliah manajemen yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui beberapa teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya

pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang terkait sumber daya manusia terutama dalam persoalan tingkat kepuasan kerja agar dimasa depan dapat lebih baik lagi.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam laporan penelitian sebagai berikut:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

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

Pada bab ini menerangkan teori-teori sebagai pedoman yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun teori yang didapatkan bersumber dari jurnal, buku maupun media lainnya yang dapat membantu secara teoritis.

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

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data yang digunakan, dan teknik pengumpulan data.

#### **BAB IV          HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan hasil pembahasan dengan deskripsi objek penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan.

**BAB V        PENUTUP**

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian dan juga menyampaikan saran untuk pihak yang terkait berdasarkan hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sarinah, 2017) manajemen berasal dari bahasa Italia *maneggiare* yang berarti mengendalikan, terutama dalam konteks mengendalikan kuda, yang berasal dari bahasa latin manus yang berarti tangan. Bahasa Prancis lalu mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi *menagement*, yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur”. Sedangkan menurut Ricky W. Griffin mengemukakan bahwasannya manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif (Sarinah, 2017).

Werther dan Davis (Sutrisno, 2017) menerangkan sumber daya manusia merupakan karyawan yang siap, siaga, dan mampu untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut menurut Ndraha (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa sumber daya manusia tidak hanya mampu mewujudkan nilai komparatif tetapi juga dapat mewujudkan nilai kompetitif, generatif maupun inovatif dengan memanfaatkan energi teratas seperti intelektual, kreativitas dan imajinasi.

Menurut Hasibuan (Harras et al., 2020) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur manusia, sehingga terlihat sebuah ketertiban dan keteraturan dengan saling terhubungnya setiap orang di dalam organisasi. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia sebagai seni dengan harmonisasi antar

manusia yang berupaya untuk menghasilkan sebuah prestasi, kinerja, kreativitas, produktivitas dan inovasi, sehingga mereka akan mendapatkan kebahagiaan yang di cita-citakan.

Sementara itu menurut Henry Simamora (Larasati, 2018) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia atau disebut dengan *human resources management* merupakan pengembangan, penilai, pendayagunaan dan pengelolaan sekelompok karyawan. Sedangkan menurut Hani Handoko (Larasati, 2018) bahwa manajemen sumber daya manusia ialah untuk mengatur karyawan dalam penarikan, penyeleksian, pemeliharaan, pengembangan dan juga penggunaan sumber daya manusia demi menggapai tujuan individu maupun perusahaan.

#### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (Hamali, 2016) ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia antara lain adalah:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberipetunjuk kepada pegawai, agar

mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan penelitian. Rencana tersebut akan diberikan kepada karyawan berdasarkan kebutuhan kerja saat ini atau masa depan.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai

pensiun.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

### **2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber daya Manusia**

Menurut (Larasati, 2018) terdapat tiga belas peranan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Melakukan analisis jabatan untuk menetapkan tingkat, jumlah dan menentukan penempatan tenaga kerja yang selaras dengan kepentingan perusahaan berdasarkan uraian tugas, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan, serta evaluasi pekerjaan.
2. Merancang kebutuhan tenaga kerja serta rekrutmen serta penempatan karyawan berlandaskan prinsip “orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat”.
3. Menentukan gaji, upah dan cara dalam memberikan kompetensi serta memberikan insentif.
4. Menetapkan program pengembangan, kesejahteraan, promosi, mutasi, pemberhentian serta pensiun.
5. Mengendalikan program pembelajaran, latihan, serta evaluasi prestasi karyawan.

6. Membangun komitmen kerja
7. Mensosialisasikan, melangsungkan serta mengevaluasi penerapan K3.
8. Mengatasi perselisihan antar karyawan ataupun perselisihan perburuhan.
9. Mengatasi keluhan serta hubungan yang terjadi pada karyawan.
10. Memperkirakan penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
11. Memperkirakan kondisi umum perekonomian serta kondisi khusus pada pertumbuhan industri.
12. Mengobservasi UU perburuhan dan kebijakan balas jasa industri yang sejenis.
13. Memonitori pertumbuhan serikat buruh.

#### **2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (Harras et al., 2020) menerangkan bahwa untuk menggapai tujuan perusahaan, harus terlebih dahulu memiliki karyawan-karyawan yang unggul. Oleh sebab itu, terdapat tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memiliki sumber daya manusia bermutu, yaitu pintar, energik, serta berkepribadian menarik. Artinya, karyawan mempunyai apa yang diperlukan untuk menggapai tujuan organisasi dengan pemikiran yang dapat menghasilkan strategi bersaing profesional, fisik yang dapat meningkatkan produktivitas dan karakter yang dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi.

2. Ketersediaan karyawan dengan kemampuan baik, sehingga dapat menjadi harapan di masa yang akan datang. Artinya, karyawan mempunyai keahlian bekerja yang kredibel, yang berarti dapat mengerjakan tugas dengan baik, sanggup menciptakan kinerja serta produktivitas dan juga sanggup menggapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk membentuk budaya kerja yang produktif inovatif dan kreatif. Artinya, manajemen mempunyai dampak terhadap pola ikatan kerja sesama karyawan serta pimpinan. Seluruh karyawan saling membantu serta melaksanakan kerja sama kelompok yang solid.
4. Menghasilkan efektivitas serta efisiensi, baik dalam penerapan ataupun dalam menciptakan pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia sebagai penggerak semua karyawan untuk bekerja secara benar.
5. Mengatasi permasalahan karyawan yang berisiko akan kegagalan. Perusahaan tidak menginginkan terbentuknya keluar masuk karyawan, malas, kurangnya semangat, terlambat dalam bekerja dan lainnya. sehingga secara tidak langsung akan berakibat apa menyusutnya penjualan, buruknya dalam pelayanan, hilangnya peluang dan lainnya, sehingga organisasi tidak dapat mencapai tujuannya.

### **2.1.2 *Work-LifeBalance***

Lockwood (Aseptia & Maruno, 2017) mendefinisikan *work-life balance* merupakan suatu kondisi seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seseorang adalah sama. Istilah *work-life balance* sebenarnya mengacu

pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berhubungan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *work-life balance* adalah suatu gambaran dari konsep dimana seorang pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya (Pratama & Setiadi, 2021).

Menurut Delecta (Qodrizana & Musadieq, 2018) menjelaskan bahwa *work-life balance* yaitu kemampuan seorang individu dalam memenuhi tugas pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarganya, serta bertanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Irfan (Fiernaningsih et al., 2019) juga menjelaskan *work-life balance* merupakan sebuah konsep luas yang mengutamakan antara “pekerjaan” (karier) di satu sisi dan kemudian “kehidupan” (kesenangan, liburan, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Sedangkan menurut Schermenthorn (Ganapathi, 2016) menjelaskan *work-life balance* yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Kaur (Mayangsari & Amalia, 2018) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) memerankan peran penting untuk hidup bebas dari masalah kesehatan yang berkaitan dengan mental (seperti depresi, stress, dan lain-lain) serta memperoleh kepuasan dalam pekerjaan dan strategi dalam beradaptasi pada situasi stres, baik di tempat kerja ataupun di rumah. Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan antara seorang pekerja yang tidak melupakan tugas serta kewajibannya dalam bekerja serta tidak lupa juga dengan aspek-aspek didalam kehidupan pribadinya.

### 2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work-Life Balance*

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work-life balance* seseorang menurut (Dina, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Kepribadian

Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. 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

Salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambigiunitas 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

Merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. 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*.

### 2.1.2.2 Manfaat *Work-Life Balance*

Manfaat adanya program *work-life balance* bagi perusahaan menurut Lazar *etal.* (Pangemanan et al., 2017), yaitu:

1. Dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran serta keterlambatan.
2. Meningkatnya produktivitas karyawan.
3. Timbulnya komitmen serta loyalitas karyawan.
4. Meningkatnya retensi pelanggan.
5. Berkurangnya *turn over* karyawan.

Adapun manfaat dari *work-life balance* bagi karyawan, antara lain:

1. Meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan.
2. Semakin tingginya keamanan kerja.
3. Meningkatnya kontrol terhadap lingkungan kehidupan kerja.
4. Berkurangnya tingkat stres kerja.
5. Meningkatnya kesehatan fisik maupun mental.

### 2.1.2.3 Indikator *Work-Life Balance*

Menurut McDonald *et al.* (Rondonuwu et al., 2018) terdapat indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu (*time balance*) merujuk pada besarnya waktu yang diberikan oleh seseorang baik untuk pekerjaannya atau pada hal-hal diluar pekerjaan seperti waktu untuk keluarganya. Keseimbangan waktu yang karyawan miliki menentukan jumlah waktu yang dibagikan oleh karyawan tersebut pada pekerjaan ataupun kehidupan pribadi mereka dengan

keluarga, aktivitas kantor, atau aktivitas bersosialisasi yang dimiliki oleh karyawan. Dengan tercapainya keseimbangan waktu, menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga kepada karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam melaksanakan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya.

## 2. Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) merujuk pada tingkat atau jumlah keterlibatan secara psikologis dan komitmen seseorang dalam pekerjaannya ataupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang diatur dengan baik belum tentu cukup untuk dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan juga harus didukung oleh jumlah kapasitas keterlibatan yang berkualitas pada setiap kegiatan yang karyawan miliki. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik maupun emosional, baik dalam kegiatan pekerjaan atau keluarga dan kegiatan sosial lainnya, kemudian barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

## 3. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) merujuk pada tingkat kepuasan seseorang terhadap aktivitas pekerjaannya ataupun hal-hal diluar pekerjaannya. Kepuasan akan muncul dengan sendirinya ketika karyawan berpendapat bahwa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam membiayai kebutuhan pekerjaan maupun keluarganya. Hal ini dapat dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Adapun menurut Langford (Oktaviani & Budiono, 2018) menjelaskan *work-life balance* dapat diukur melalui 4 indikator, yaitu:

1. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
2. Tanggungjawab terhadap perusahaan serta keluarga
3. Memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan
4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

Setiap individu yang ingin bekerja pasti berharap mendapat keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang diharapkan oleh manajer sehingga butuh untuk memahami apa yang mesti dilakukan untuk menghasilkan kepuasan kerja pada karyawannya dengan mendukung tercapainya tujuan, memiliki perasaan, pikiran serta kemauan yang bisa mempengaruhi sikap perilakunya terhadap pekerjaannya. Perilaku ini akan memastikan prestasi kerja, pengabdian serta kecintaan pada pekerjaannya yang dibebankan kepadanya (Bahri & Nisa, 2017).

Martoyo (Fengky et al., 2017) menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan kondisi emosional padakaryawan dimana berlangsung maupun tidak berlangsung pada titik temu nilai balas jasa kerja pada karyawan dari perusahaan dengan tingkatan nilai balas jasa yang sebenarnya diinginkan oleh karyawan tersebut. Balas jasa kerja pada karyawan ini berbentuk finansial ataupun nonfinansial. Menurut Mcshane dan Von Glinow (Jackson & Fransman, 2018) menggambarkan kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya dan konteks pekerjaannya dimana ini adalah penilaian karakteristik

pekerjaan yang mereka rasakan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di tempat kerja.

Sedangkan menurut George dan Jones (Parimita et al., 2018) kepuasan kerja adalah sekumpulan keyakinan, perasaan, serta akal mengenai bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan dari karyawan terhadap pekerjaannya, apakah dari hasil interaksi dan penilaian karyawan terhadap pekerjaan, serta lingkungan kerjanya merasa senang atau tidak senang. Pekerjaan yang disenangi oleh seseorang untuk dikerjakan bisa dikatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan baginya. Begitupun sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak disenangi untuk dikerjakan.

#### **2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Kreiner & Kinicki (Tarigan, 2017) terdapat lima faktor yang bisa mempengaruhi munculnya kepuasan kerja, sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan, menerangkan jika kepuasan ditentukan oleh ciri-ciri dari suatu pekerjaan sehingga memungkinkan seseorang tersebut untuk memenuhi kebutuhannya
2. Perbedaan, menjelaskan jika kepuasan merupakan hasil dari harapan telah dipenuhi. Harapan yang telah dipenuhi ini mewakili perbedaan antara yang apa diharapkan seseorang dari pekerjaannya, ketika harapan yang diterima tidak sesuai dengan ekspektasi, maka seseorang tersebut tidak akan puas. Sebaliknya mereka akan puas jika harapan yang diterima melebihi ekspektasinya.

3. Pencapaian nilai, menyatakan jika kepuasan berasal dari anggapan jika suatu pekerjaan memungkinkan memenuhi nilai-nilai kerja penting dari seseorang tersebut.
4. Keadilan, menjelaskan jika kepuasan merupakan suatu fungsi dimana seseorang diperlakukan secara adil ditempat kerjanya.
5. Komponen genetik, menerangkan secara khusus jika kepuasan kerja sebagai fungsi dari ciri individu ataupun aspek genetik.

Selanjutnya menurut Usman (Bahri & Nisa, 2017) kepuasan kerja didasari oleh faktor-faktor, yakni:

1. Imbalan jasa
2. Rasa aman
3. Pengaruh antarpribadi
4. Kondisi lingkungan kerja
5. Kesempatan untuk mengembangkan dan peningkatan diri

Sedangkan menurut Rivai (Dahlius & Ibrahim, 2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu:

1. Faktor instrinsik, adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja ditempat pekerjaannya.
2. Faktor ekstrinsik, adalah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawanm antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, fasilitas kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

### 2.1.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (Hamali, 2016) sebagai berikut:

#### 1. Teori Keseimbangan

Teori keseimbangan (*equity theory*) yang dikembangkan oleh Adam. Terdapat komponen-komponen dari teori ini yaitu:

- a. *Input*, yakni nilai yang diperoleh oleh karyawan sehingga dapat mendukung pelaksanaan kerja. Contohnya pendidikan, pengalaman, usaha, keahlian, peralatan pribadi, serta jumlah jam kerja.
- b. *Outcome*, yakni nilai yang didapat serta yang dirasakan oleh karyawan. Contohnya upah, status simbol, keuntungan tambahan, kesempatan untuk berprestasi, serta mengekspresikan diri.
- c. *Comparison person*, yakni puas atau tidaknya seorang karyawan adalah hasil dari perbandingan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*).
- d. *Equity-in-equity*, adalah perbandingan antara *input-outcome* yang seimbang (*equity*) maka karyawan akan merasa puas, sebaliknya ketika tidak seimbang (*in-equity*) maka akan ada dua kemungkinan yakni ketidakseimbangan yang menguntungkan (*over compensation inequity*) atau ketidakseimbangan yang menguntungkan orang lain (*under compensation equity*).

#### 2. Teori Perbedaan

Teori perbedaan (*discrepancy theory*) yang dicetuskan oleh Proter. Proter

beranggapan jika mengukur kepuasan bisa dilakukan dengan cara menghitung selisih antara yang seharusnya dan yang dialami oleh karyawan. Locke juga mengutarakan jika kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diperoleh dengan apa yang diinginkan karyawan. Karyawan yang mendapatkan imbalan yang besar dari harapannya akan merasa puas, dan sebaliknya apabila imbalan yang diterima karyawan rendah dari harapannya akan menimbulkan ketidakpuasan.

### 3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment theory*) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan tergantung pada terpenuhinya atau tidak kebutuhan para karyawan. Karyawan akan puas apabila telah mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan semakin puas, sebaliknya apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan tidak puas.

### 4. Teori Pandangan kelompok

Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*) berpandangan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada terpenuhinya kebutuhan karyawan, tetapi juga bergantung pada pendapat serta pandangan kelompok yang dianggap sebagai kelompok panutan oleh karyawan tersebut. Kelompok yang dianggap sebagai panutan tersebut akan dijadikan sebagaikriteria untuk penilaian dirinya ataupun lingkungannya. Karyawan akan puas apabila hasil dari kerjanya sesuai

dengan kriteria dari kelompok panutan tersebut.

### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Spector (Priansa, 2018) indikator dari kepuasa kerja dapat diukur dari:

1. Gaji

Pada aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasan atau pengawas.

4. Tunjangan Tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.

6. Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja.

#### 7. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekan kerjanya serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

#### 8. Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerikayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

#### 9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut Robbins (Dahlius & Ibrahim, 2016) indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan sekerja yang mendukung
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

## 2.2 Hubungan antar Variabel

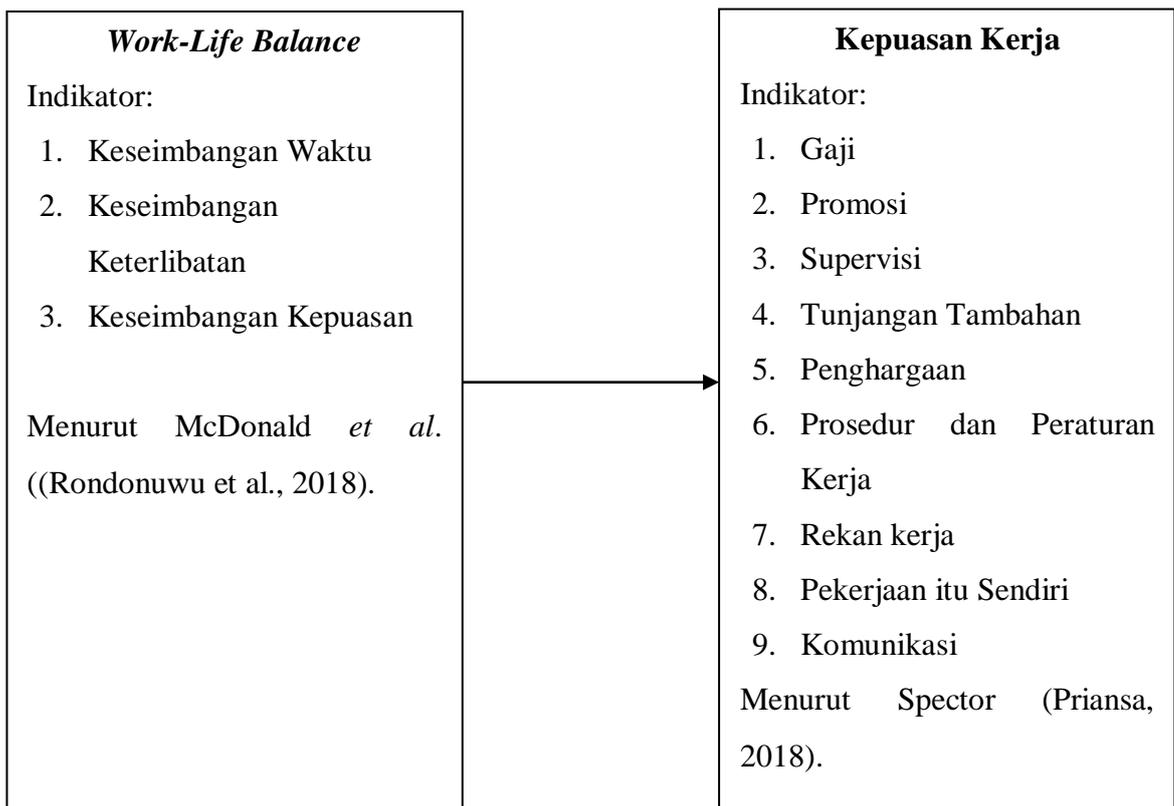
Schermerhorn (Ganapathi, 2016) berpendapat *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sedangkan menurut (Maslichah & Hidayat, 2017) *work-life balance* adalah keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang bisa mendukung dalam meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa *work-life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja pada dasarnya berasal dari diri pribadi karyawan yang merasakannya langsung apakah sudah merasa setara atau lebih baik kehidupan kerja maupun kehidupan pribadinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ganapathi, 2016) ditemukan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama juga dapat dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rondonuwu et al., 2018) bahwa *work-life balance* juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *work-life balance* pada setiap karyawan, maka akan mendatangkan kepuasan pada karyawan. hal ini dapat menunjukkan bahwa *work-life balance* bisa mengarahkan pada aktivitas sehat yang memuaskan karyawan. kepuasan kerja karyawan akan tercapai apabila perusahaan mendukung terciptanya *work-life balance*.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan suatu konsep dan kejelasan hubungan antar konsep tersebut yang dirumuskan oleh peneliti berdasar tinjauan pustaka, dengan adanya meninjau teori yang disusun dan hasil-hasil penelitian yang terdahulu yang terkait. Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan pada latar belakang masalah dan tinjauan pustaka, maka peneliti menjabarkan kerangka pemikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber :Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

Keterangan : Parsial

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu masalah yang didasarkan pada hubungan yang telah dijelaskan dalam kerangka teori yang digunakan untuk menjelaskan masalah penelitian. Sebab teori yang tepat akan menghasilkan hipotesis yang tepat untuk digunakan sebagai jawaban sementara atas masalah yang diteliti atau dipelajari dalam penelitian (Siyoto & Sodik, 2015).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 :Diduga ada pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

### a. Jurnal Nasional

Menurut Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawa dan Sandra Asaloei (2018) dengan judul penelitian Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Metode pada penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarkan kepada 60 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Menurut I Made Devan Ganapathi (2016) dengan judul penelitian Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* pada kepuasan kerja pada PT. Bio Farma Persero. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausal. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner dengan responden sebanyak 92 orang serta data sekunder berupa dokumen dari perusahaan. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Menurut Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio dan Tinneke M. Tumbel (2017) dengan judul penelitian Pengaruh *Work-Life Balance* dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini mengambil objek penelitian di perusahaan PT. Jasa Raharga (Persero) cabang Sulawesi Utara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan burnout terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Jasa Raharga (Persero) cabang Sulawesi Utara. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey, dengan variabel bebas yaitu *work-life balance* (X1) dan burnout (X2) serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) dengan 32 responden dan skala pengukuran variabel menggunakan skala likert. Analisis data yang digunakan

adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dan *burnout* (X2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.

b. Jurnal Internasional

Menurut Fiernaningsih Nilawati, Nimran Umar, Raharjo Kusdi dan Arifin Zainul (2019) dengan judul penelitian *The Influence Of Work Life Balance And Organizational Pride On Job Satisfaction And Its Impact On Organizational Citizenship Behavior In Five And Four Star Hotels Employee*. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap perilaku kewargaan organisasimelalui kebanggaan organisasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan jumlah populasi 439 karyawan dengan sampel sebanyak 209 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random untuk setiap hotel secara proporsional untuk setiap strata kemudian dianalisis menggunakan Generalized Structured Component Analysis (GeSCA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kebanggaan organisasi dan kepuasan kerja.

Menurut Leon T.B. Jackson dan Edwina I. Fransman (2018) dengan judul penelitian *Flexi work, financial well-being, work life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) hubungan antara kerja fleksibel, kesejahteraan finansial dan keseimbangan

kehidupan kerja, produktivitas dan kepuasan kerja, (2) peran kerja fleksibel, kesejahteraan finansial, dan keseimbangan kehidupan kerja dalam produktivitas dan kepuasan kerja, dan (3) efek mediasi produktivitas (kepuasan kerja dalam mode alternatif) dalam hubungan antara kerja fleksibel, kesejahteraan finansial dan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah survey *cross-sectional* dengan sampel sebanyak 252 karyawan wanita. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial, keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas adalah prediktor kepuasan kerja yang signifikan secara statistik.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasilnya berupa angka-angka dalam bentuk statistik. (Sugiyono, 2016) menambahkan bahwa metode penelitian kuantitatif ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut (Sugiyono, 2016) data primer merupakan sumber daya yang diberikan langsung dari persepsi sumber data kepada pengumpul data terhadap variabel yang diteliti. Data primer juga disebut data asli atau data baru yang bersifat *up to date*. Untuk memperoleh data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung (Siyoto & Sodik, 2015).

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti dari berbagai macam sumber yang ada seperti buku, jurnal, laporan, dan lain-lain (Siyoto & Sodik, 2015).

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2016) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang kemudian dijawab oleh responden. Kuesioner dapat berwujud pertanyaan tertutup ataupun terbuka yang dapat disebar kepada responden secara langsung ataupun melalui internet.

2. Observasi

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015) observasi dapat diartikan sebagai pusat perhatian pada suatu objek tertentu dengan melibatkan semua indera untuk mendapatkan data. Instrumen yang digunakan dalam observasi adalah pedoman pengamatan, kuesioner, rekaman suara maupun rekaman gambar.

3. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2016) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, dokumen, arsip, tulisan angka atau gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang kemudian ditelaah.

4. Studi Pustaka

Menurut (Sugiyono, 2016) studi pustaka merupakan kajian pustaka dan referensi lain yang berhubungan dengan norma, nilai, budaya yang telah berkembang dalam lingkup sosial yang diteliti. Pengumpulan data dengan studi

pustaka berupa buku-buku, jurnal-jurnal terdahulu, laporan penelitian, artikel di media cetak maupun elektronik.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Adapun jumlah populasi yang terdapat pada Kantor PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang yaitu berjumlah 47 orang.

**Tabel 3.1**  
**Data Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Tanjungpinang 29100**

No	Nama	Jabatan
1	EP	Executive Manajer KC Tanjungpinang
2	HO	Supervisor Admintrasi & Umum
3	IKP	Supervisor Audit
4	M	Kepala Cabang Pos Tpkota
5	S	Kepala Cabang Pos Bintang Center
6	S	Supervisor Penjualan Bisnis Jasa Keuangan
7	NF	Supervisor Pelayanan Outlet & Operasi Cabang-1
8	NSAD	Supervisor Penjualan Ritel & Kemitraan
9	S	Mandor Antaran KC
10	MI	Staf Operasi Kurir
11	H	Petugas Loker PKBL & Loker Pensiun
12	TS	Pengawas Loker dan Petugas Loker Pensiun
13	SR	AE Kemitraan
14	FR	AE Jaskug
15	FR	Customer Service
16	TA	AE Jaskug
17	YE	Staf Pelayanan Pos

18	H	Staf Operasi KC
19	YA	Staf Administrasi & Umum
20	F	Staf Operasi & Transportasi KC
21	F	Staf Operasi & Transportasi KC
22	EP	Kasir
23	EFN	Staf Operasi & Transportasi KC
24	MR	Sopir
25	ES	Sopir
26	RZ	Mandor Antaran KC
27	EAT	Mandor Antaran KC
28	JP	Staf Operasi dan Kurir
29	M	Staf Sarana
30	YA	IT & Urga & Urpens
31	NS	Loket Korporat
32	YC	Admin SAP
33	T	AE
34	S	Staf Pelayanan
35	RWS	Staf Pemasaran dan Pengembangan Outlet
36	RR	Oranger Antaran KC
37	RWP	Oranger Antaran KC
38	RPD	Oranger Antaran KC
39	RF	Oranger Antaran KC
40	ER	Oranger Antaran KC
41	RA	Oranger Locket KC
42	WRDI	Oranger Locket KC
43	FO	Oranger Locket KC
44	M	Oranger Antaran KC
45	RL	Oranger Locket KC Tpkota
46	SAFC	Oranger Locket KC Bintan Center
47	RTW	Oranger Locket KC

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang (2022)

### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai macam teknik sampling yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Purposive*. *Non Probability Sampling* merupakan suatu teknik yang tidak memberikan peluang

sama bagi setiap unsur ataupun populasi yang dipilih untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2016). *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2016). Kriteria-kriteria pada penelitian ini yaitu karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang yang pernah lembur kerja. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk dari suatu variabel yang diukur (Siyoto & Sodik, 2015). Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel bebas (*Independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab adanya perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *Work-Life Balance* (X).
- 2) Variabel terikat (*Dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Pengukuran
1.	<i>Work-Life Balance</i> (X)	Istilah <i>work-life balance</i> mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berhubungan juga dengan kehidupan	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8 9, 10, 11, 12	Skala Likert

		pribadi seorang pekerja. Artinya <i>work-life balance</i> adalah suatu gambaran dari konsep dimana seorang pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya (Pratama & Setiadi, 2021)	Sumber: Menurut McDonald <i>et al.</i> (Rondonuwu <i>et al.</i> , 2018)		
2.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja ( <i>job satisfaction</i> ) merupakan kondisi emosional karyawan dimana berlangsung maupun tidak berlangsung pada titik temu nilai balas jasa kerja pada karyawan dari perusahaan dengan tingkatan nilai balas jasa yang sebenarnya diinginkan oleh karyawan tersebut. Balas jasa kerja pada karyawan ini berbentuk finansial ataupun nonfinansial. Martoyo (Fengky <i>et al.</i> , 2017).	1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi 4. Tunjangan Tambahan 5. Penghargaan 6. Prosedur dan Peraturan Kerja 7. Rekan kerja 8. Pekerjaan itu Sendiri 9. Komunikasi Menurut Spector (Priansa, 2018).	1, 2, 3, 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12 13, 14, 15 16, 17, 18 19, 20, 21 22, 23, 24 25, 26, 27	Skala Likert

Sumber : Data sekunder yang diolah (2022)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. *Editing*

Adapun tahapan pertama dalam pengolahan data yang peneliti peroleh dari lapangan dengan melakukan pengecekan terhadap kemungkinan kesalahan jawaban responden serta ketidak pastian jawaban responden.

### 2. *Coding*

*Coding* (pemberian kode) merupakan kegiatan pemberian berupa angka pada jawaban dari kuesioner yang kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

### 3. *Scoring*

Proses pemberian skor (*scorsing*) dilakukan dengan membuat klarifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner sesuai tanggapan responden. Setiap pilihan responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala *likert* (Sugiyono, 2016). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2016). Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut

**Tabel 3.3**

**Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala Likert**

Tanggapan	Nilai
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
Netral	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

#### 4. *Tabulating*

*Tabulating* (tabulasi) merupakan perhitungan data yang telah dikumpulkan dalam masing-masing kategori sampai tersusun dalam tabel yang mudah dimengerti.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi, catatan lapangan, serta dokumentasi sehingga akan memudahkan peneliti maupun orang lain untuk memahami (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian analisis data yang dilakukan adalah analisis kuantitatif, setelah mengumpulkan data dari responden dengan menggunakan teknik statistik. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan dengan bantuan komputer dengan program SPSS 25.

#### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (Janti, 2014) validitas merupakan tingkat keandalan dan kebenaran alat ukur yang digunakan. Instrument akan dikatakan valid apabila menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk memperoleh data itu tersebut valid atau bisa digunakan untuk mengukur apa yang semestinya di ukur.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *brivariate pearson* (*korelasi pearson product moment*) analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasi masing-masing skor *item* dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan *item*. *Item-item* tersebut mampu memberikan

dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau *item-item* pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau *item-item* pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid) (Priyatno, 2013).

### **3.7.1.2 Uji Reliabilitas**

Menurut (Janti, 2014) reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Dalam penelitian memerlukan data yang benar-benar valid dan reliabel.

Menurut Sujarweni suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  dari minimum nilai koefisien reliabilitas yaitu 0,60 (Purwanto, 2018)

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini cara yang digunakan yaitu dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, uji grafik histogram, dan uji *p-plot* normalitas.

- 1) Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik *One-Sample Kolmogorov Smirnov* (K-S). uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis, (Imam Ghozali, hal 151):  $H_0$ = Data residual berdistribusi normal  $H_A$ = Data residual tidak berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan probabilitas:
  - a. Jika tingkat Asym Sig (2-tailed)  $\geq 0.05$  maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika tingkat Asym Sig (2-tailed)  $\leq 0.05$  maka  $H_0$  ditolak (Karjono & Wijaya, 2017).
- 2) Uji p-plot normalitas menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *p-plot of regression standardized residual* dengan dasar pengambilan keputusan:
  - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2012).
- 3) Uji grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan, Santoso (Listyawati & Kristiana, 2020).

### 3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2012) uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu uji glejser, melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi, atau uji koefisien korelasi *spearman's rho*. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (*ZPRED*) dengan residulnya (*SRESID*), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residul. Menurut (Priyatno, 2012) dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2016) analisis regresi merupakan teknik statistika yang bermanfaat untuk meninjau serta memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Analisis ini menjelaskan hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam suatu garis regresi dan merupakan teknik statistika parametrik yang digunakan untuk menganalisis rata-rata respons dari variabel  $y$  yang berubah atas besarnya

intervensi dari variabel  $x$  (Kurniawan & Yuniarto, 2016). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y:Kepuasan Kerja

A : Nilai konstanta

b : Koefisien regresi

X : *Work-life balance*

e : eror

Analisis regresi linear sederhana digunakan dengan tujuan untuk membuktikan suatu hipotesis mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel indenpenden secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, pengambilan keputusan mengacu pada ketentuan dimana jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak, sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Dasar untuk mengambil keputusannya yakni:

- a) Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel apabila nilai t hitung  $>$  t tabel, variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Apabila nilai t hitung  $<$  t tabel, variabel bebas tak mempengaruhi variabel terikat.

- b) Berdasarkan nilai signifikansi apabila nilai  $\text{sig.} > 0,05$  maka hipotesis ditolak yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila nilai  $\text{sig.} < 0,05$  maka hipotesis diterimayang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### 3.7.5 Koefisien Determinasi( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama memiliki dampak terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam presentase (Priyatno, 2013).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien  $Y = b_1X_1 + c$  9 determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberi hampir pada semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Penggunaan *R square* adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan variabel bebas kedalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel bebastersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel bebas kedalam model. Maka sebaiknya digunakan nilai *adjusted R square* untuk mengevaluasi model refresi terbaik (Ghozali, 2013).

### 3.8 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.4**  
**Jadwal Penelitian**

No	Jadwal Kegiatan	Bulan											
		2022											2023
		Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul												
2	Penyusunan Proposal												
3	Seminar Proposal												
4	Penyusunan Skripsi												
5	Sidang Skripsi												

Sumber :Penulis (2022)

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariansyah, & Mardalena. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Rabir Kabupaten Merangin. *Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 23–30. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Brach Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi STIE Asia*, 11(1), 77–85.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *18(1)*, 9–15.
- Buzan, T. (2015). *Mind Maps at Work: Cara Cemerlang Menjadi Bintang di Tempat Kerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 3(2), 1–13.
- Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Fengky, N. E., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RSUP Prof DR. R. D. Kandou Malalayang. *EMBA*, 5(1), 1–10.
- Fiernaningsih, N., Nimran, U., Raharjo, K., & Arifin, Z. (2019). the Influence of Work Life Balance and Organizational Pride on Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior in Five and Four Star Hotels Employee. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 191–196. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.20>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, IV(1), 125–135. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*.

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. UNPAM PRESS.
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). Flexi work, financial well-being, work–life balance and their effects on subjective experiences of productivity and job satisfaction of females in an institution of higher learning. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1487>
- Janti, S. (2014). Analisis Validitas Dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan SI/TI Dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Statagic Planning Pada Industri Garmen. *Snast, November*, 211–216.
- Karjono, A., & Wijaya. (2017). Analisis Pengaruh ROE, DER dan TATO Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2015. *Esensi*, 20(2), 117–141. <https://doi.org/10.55886/esensi.v20i2.42>
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis Regresi*. Kencana. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=KcY-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA43&dq=teknik+analisis+regresi+sederhana&ots=cresyt6sSZ&sig=YpnFVgPmXVKMsYg1L\\_ag0djE8vI&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=KcY-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA43&dq=teknik+analisis+regresi+sederhana&ots=cresyt6sSZ&sig=YpnFVgPmXVKMsYg1L_ag0djE8vI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Kusumah, S., Satriadi, Agusven, T., & Hardiansyah, R. (2018). Survei Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Pengiriman Barang Oleh Kantor Pos Cabang Tanjungpinang. *Proceeding of The URECOL*, 208–214.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=XRRkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Manajemen+sumber+daya+manusia.&ots=-TpjGEgGE-&sig=IqQ8mkTALaZabhvX6OmY7GHH7ts&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Manajemen sumber daya manusia.&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=XRRkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Manajemen+sumber+daya+manusia.&ots=-TpjGEgGE-&sig=IqQ8mkTALaZabhvX6OmY7GHH7ts&redir_esc=y#v=onepage&q=Manajemen sumber daya manusia.&f=false)
- Listyawati, I., & Kristiana, I. (2020). Pengaruh Return on Equity , Current Ratio , Size Company dan Debt to Equity Ratio Terhadap Nilai Perusahaan. *10(2)*, 47–57.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi pada Perawat

- RS Lavalette Malang Tahun 2016 ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan Kerja-Kehidupan Pada Wanita Karir. *Jurnal Ecopsy*, 5(1), 43–50. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v5i1.4884>
- Oktaviani, H., & Budiono. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58–72.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(3), 1–8. <https://doi.org/10.35797/jab.5.003.2017.16718.%25p>
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja Pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.009.1.09>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). CV. Alfabeta.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. C.V Andi Offset.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Penelitian Ekonomi Syariah*. StaiaPress.
- Qodrizana, D. L., & Musadieg, M. Al. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(1), 9–17.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life

- Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39. <https://doi.org/10.35797/jab.7.2.2018.22044.30-39>
- Sarinah. (2017). *Pengantar Manajemen*. Deepublish. <https://doi.org/10.31227/osf.io/3ub4t>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 9(3), 1–11.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. In *Journal of Petrology* (Vol. 369, Issue 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. 2(1), 123–129.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja dan Buruh*. Penerbit NEM.
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya) Impact of Salary and Leadership Style on Employee Job Satisfaction (Case Study at PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *Jurnal Bisma Cendekia*, 1(1), 2–7.

## *CURRICULUM VITAE*



Nama : Wilda Novianti

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 06 November 1999

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : [wildanovianti6@gmail.com](mailto:wildanovianti6@gmail.com)

Alamat : Jl. Sidomakmur Gg. Nira No. 114

Riwayat Pendidikan : - SMAN 2 Tanjungpinang  
- STIE Pembangunan Tanjungpinang