

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KESEHATAN PROVINSI
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

**ENCIK AZIZA
NIM : 19612346**



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

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KESEHATAN PROVINSI
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**ENCIK AZIZA
NIM : 19612346**

PROMRAM STUDI S1 MANAJEMEN



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

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

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

Oleh

Nama : Encik Aziza
NIM : 19612346

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN. 1005108903/Lektor

Mengetahui
Ketua Program Studi,



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

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : Encik Aziza

NIM : 19612346

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

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.AP, M.Sc.
NIDN. 1011108901/ Lektor

Sekretaris,



Risnawati, S.Sos, M.M.
NIDN. 1025118803/ Lektor

Anggota



Maryati, S.P., M.M.
NIDN. 1007077101/ Lektor

Tanjungpinang, 12 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,



Ketua,

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

PERNYATAAN

Nama : Encik Aziza
NIM : 19612346
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,40
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya 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, 12 Januari 2023



Encik Aziza
NIM. 19612346

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillah wassyukurillah wanikmatullah warahmatullah

Sujud syukur kusembahkan kepada-Mu ya Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Tuhan semesta alam, atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman, dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal masa depan saya, dalam mencapai cita-cita saya. Sholawat dan Salam selalu saya limpahkan atas keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Saya persembahkan tugas akhir ini untuk orang tercinta dan tersayang atas kasihnya yang berlimpah.

Teristimewa untuk Suami dan Anak-Anak tercinta, terkasih dan tersayang. Terima kasih untuk dukungan yang kalian berikan kepada saya, terima kasih untuk nasihat dan motivasi yang kalian berikan kepada saya, terima kasih selalu menemani saya dalam kondisi dan situasi apapun dari awal saya berjuang sampai saya berada di titik ini. Kalian suami dan anak terhebat dan terkuat untuk saya. Tiada kata yang bisa saya ungkapkan selain kata terima kasih yang sebanyak-banyaknya. Mungkin ini hanya hadiah kecil yang dapat saya berikan kepada kalian untuk saat ini. Semoga kalian bangga dengan hadiah kecil ini.

Teruntuk yang saya hormati kedua dosen pembimbing saya. Izin saya mengantarkan ucapan terima kasih untukmu dosen pembimbing yang telah bersedia mengantarkan saya untuk mencapai gelar sarjana. Terima kasih Bapak Satriadi, S.Ap.,M.Sc dan Raja Hardiansyah, S.E., M.E. saya bersyukur menjadi salah satu anak bimbingan bapak. Terima kasih untuk semua kritikan, saran, dan nasihat yang telah kalian berikan. Sebagai mahasiswa yang penuh keterbatasan tentu banyak sekali kesalahan saya kepada ibu dan bapak saya meminta maaf untuk kesalahan saya. Semoga kebaikan selalu menyertai ibu dan bapak.

Serta teman seperjuangan yang saya kasihi kalian tetaplah yang teristimewa sepanjang perjalanan perkuliahan yang kita tempuh bersama. Sukses dan tetap semangat untuk kita semua, masuk bersama dan keluar juga kita harus bersama.

HALAMAN MOTO

“Jadilah orang yang selalu memberikan tunjuk ajar dan petuah dan amanah, guna melunaskan hutang kepada anak cucunya”

-Encik Aziza-

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **"Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau"** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bermanfaat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulisan ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (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.,Ak.M.Si.CA, selaku Wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Satriadi, S.Ap.,M.Sc selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membimbing dan dan menyemangati dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Suami dan anak saya yang selalu menyemangati dan mendoakan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tidak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa-mahasiswa Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tangjungpinnag.

Tanjungpinang, Januari 2023
Penulis

Encik Aziza
NIM.19612346

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

ABSTRAK

ABSTRACT

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian	7
1.4.1. Kegunaan Ilmiah	7
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	7
1.5. Sistematika Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Tinjauan Teori.....	10
2.1.1. Grand Theory : <i>Equity Theory</i>	10

2.1.2. Manajemen	11
2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.4. Keseimbangan Kehidupan Kerja	18
2.1.5. Kepuasan Kerja	27
2.2. Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja	34
2.3. Kerangka Pemikiran.....	37
2.4. Hipotesis	37
2.5. Penelitian Terdahulu	38
2.5.1. Jurnal Nasional	38
2.5.2. Jurnal Internasional	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	44
3.1. Jenis Penelitian.....	44
3.2. Jenis Data	44
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4. Populasi dan Sampel	46
3.4.1. Populasi	46
3.4.2. Sampel	46
3.5. Defenisi Operasional Variabel.....	47
3.6. Teknik Pengolahan Data	48
3.7. Teknik Analisis Data.....	50
3.8. Uji Kualitas Data.....	51
3.8.1. Uji Validitas.....	51
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	52
3.9. Uji Asumsi Klasik.....	52

3.9.1. Uji Normalitas.....	52
3.9.2. Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.10. Uji Linear Sederhana	53
3.11. Pengujian Hipotesis	54
3.11.1. Uji Parsial (Uji t).....	54
3.11.2. Uji Koefisien Determinasi (R Square).....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	57
4.1.1.1 Profil Dinas Kesehatan Kepulauan Riau	57
4.1.1.2 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kepulauan Riau	58
4.1.1.3 Struktur organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.....	59
4.1.1.4 Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Kepri.....	59
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	63
4.1.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	63
4.1.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur.....	64
4.1.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	64
4.1.3 Hasil Analisis Data	65
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas	65
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	66
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.1.4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	69
4.1.4.2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	69

4.1.5 Hasil Uji Hipotesis	70
4.1.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.2 Pembahasan	72
4.2.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kepulauan Riau	72
BAB V PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	
CURRICULUM VITAE (CV)	

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden berdasarkan Umur	64
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4. 4	Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4. 5	Hasil Uji Realibilitas	67
Tabel 4. 6	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	70
Tabel 4. 7	Hasil Uji t (Secara Parsial).....	70
Tabel 4. 8	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4. 1 Bagan Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Kepri	59
Gambar 4. 2 Hasil Uji Q-Q Plot.....	68
Gambar 4. 3 Grafik Histogram.....	68
Gambar 4. 4 Hasil Uji Heterokedastisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner	80
LAMPIRAN 2 Tabel Jawaban Responden	x
LAMPIRAN 3 Hasil Pengujian JASP	xv

ABSTRAK

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Encik Aziza. 19612346. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
encilaziza2@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 86 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis.

Dari hasil analisis data variabel bebas yaitu keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja dengan ditunjukkan dengan t-hitung keseimbangan kehidupan kerja sebesar $4,214 > t$ Tabel 1,988 dengan nilai signifikansi (Sig) $0,000 < 0,005$ dimana H_a diterima, dan menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau, sedangkan Hasil Uji Determinasi (R^2) untuk keseluruhan variabel didapat nilai R Square yang diperoleh sebesar yaitu 0,675, yang menunjukkan bahwa bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja mampu menjelaskan 67,5% Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau, Sedangkan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan secara parsial variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja

Pembimbing : 1. Satriadi, S.AP., M.Sc.

Pembimbing : 2. Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN PROVINCIAL HEALTH OFFICE RIAU ISLANDS

*Miss Aziza. 19612346. Management. STIE Tanjungpinang Development.
encilaziza2@gmail.com*

The purpose of this study was to determine the effect of work-life balance on employee job satisfaction at the Riau Islands Provincial Health Office.

This study uses a quantitative research type. Data collection techniques in this study were questionnaires and literature study. The population and sample in this study were employees at the Riau Islands Provincial Health Office, totaling 86 people. Data analysis techniques in this study used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression analysis tests and hypothesis testing.

From the results of the independent variable data analysis, namely work-life balance, it affects the dependent variable, namely job satisfaction, indicated by the t -count of work-life balance of $4.214 > t$ table 1.988 with a significance value (Sig) of $0.000 < 0.005$ where H_a is accepted, and shows that the balance of life Work has an effect on Job Satisfaction of Riau Archipelago Province Health Service Employees, while the Determination Test Results (R^2) for all variables obtained an R Square value of 0.675 , which indicates that Work-Life Balance is able to explain 67.5% of Service Office Employee Job Satisfaction Health of the Riau Islands Province, while the remaining 32.5% is influenced by other factors not examined in this study

Based on the results of this study, it was concluded that partially the work-life balance variable has a significant effect on employee job satisfaction at the Riau Islands Provincial Health Office.

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction

Supervisor : 1. Satriadi, S.AP., M.Sc.

Supervisor : 2. Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, suatu organisasi harus mampu bertahan dalam kehidupan bisnis mengingat persaingan di dunia bisnis semakin sulit. Organisasi harus memiliki manajemen yang baik dan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan memegang peranan penting dalam pengelolaan suatu organisasi yang bergerak di bidang jasa. Sumber daya manusia mungkin yang paling penting dalam organisasi di bidang jasa, karena sumber daya manusia sendiri yang menentukan arah dan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas.

Pegawai merupakan sumber daya penting bagi organisasi yang harus dijaga dengan baik. Karyawan juga memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi. Personalia memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan perusahaan dari sudut pandang keberhasilan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa proses HRM yang baik sangat diperlukan dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sukses, keseimbangan dan keharmonisan dalam pekerjaan, kehidupan pribadi dan sosial adalah tujuan utama untuk mencapai potensinya. (Hasibuan, 2013).

Seorang pegawai dapat bekerja lebih baik dan efisiensi meningkat jika dia puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja adalah salah satu topik

yang paling penting dan diteliti dalam sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja agensi. Pegawai yang puas memberikan dampak positif bagi organisasi, misalnya meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dapat menyebabkan perputaran dan ketidakhadiran yang tinggi.

Kantor harus memperhatikan kepuasan kerja pegawainya, karena pegawai tidak hanya dituntut memiliki kemampuan kerja, tetapi juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan, seperti keluarga, sosial kemasyarakatan, belajar, dll. tugas dikenal sebagai *work-life balance*.

Fokus organisasi/perusahaan/instansi adalah meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. *Work-life balance* merupakan faktor penting bagi setiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang antara keluarga dan pekerjaan.

Keseimbangan kehidupan-kerja adalah konsep luas yang mencakup prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan tujuan) di satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual) di sisi lain (Purwati, 2016). Tujuan *work-life balance* adalah untuk menciptakan etos kerja yang unggul dan keseimbangan yang kuat di antara karyawan, yang diharapkan dapat menimbulkan kepuasan karyawan dari pekerjaan yang baik. Semakin majunya dunia teknologi saat ini, semakin penting penerapan konsep *work-life balance*, karena dapat meningkatkan daya saing setiap orang untuk menjaga keseimbangan antara karir dan kehidupan pribadi.

Hal ini menjadi tantangan besar bagi setiap perusahaan untuk menerapkan konsep ini. Oleh sebab itu, memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang positif juga mampu meningkatkan reputasi baik bagi perusahaan karena memiliki pegawai yang bahagia sehingga mampu bekerja dengan lebih baik.

Tuningsih (2016) mengatakan bahwa keberhasilan berbagai kegiatan organisasi/perusahaan/lembaga untuk mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, alat operasional yang ada, objek atau infrastruktur yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia. organisasi/perusahaan/lembaga dalam perjalanannya maju dan berkembang serta menghadapi banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana organisasi/perusahaan/lembaga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Peneliti tertarik meneliti di Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau sebagai dinas kesehatan, karena dinas ini memiliki tanggung jawab yang besar untuk menekan angka kematian dan penyebaran Covid-19 di masa pandemi Covid-19. Semua ini hanya untuk kepentingan masyarakat Kepulauan Riau. Sumber daya manusia yang memiliki sifat tanggap dan adaptif dalam melaksanakan tugasnya sangat diperlukan untuk melaksanakan dan memenuhi tugasnya, sehingga diperlukan suatu sistem penilaian untuk melihat dan mengukur output dari setiap pegawai. Salah satu faktor kinerja kerja yang baik adalah kepuasan kerja karyawan. *Work-life balance* diperlukan untuk memastikan kepuasan kerja karyawan, karena variabel ini sebagai penyesuaian antara beban kerja dan kehidupan pribadi seimbang.

Berdasarkan hasil wawancara staf SDM diketahui bahwa di Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau tata letak ruang kerja tidak pernah berubah sehingga suasana kerja staf terkesan membosankan dan membosankan. Menurut Melani dan Suhaji (2012), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis, waktu dan waktu istirahat, alat kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, udara. perubahan, keadaan kesehatan karyawan, usia, dll. Faktor fisik berupa waktu dan waktu istirahat juga dapat diartikan sebagai life-work balance. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tahun demi tahun, Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau juga tidak mengadakan acara orientasi atau pembaharuan untuk meningkatkan efisiensi dan keakraban pegawai. Padahal hal tersebut sangat dibutuhkan pegawai sebagai penyegaran untuk dapat produktif lagi dalam bekerja.

Kemudian dengan tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang rendah dapat menyebabkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan cenderung lebih rendah. Dalam Jobstreet.com disebutkan bahwa pada tahun 2014 telah dilakukan survey kepada 17.623 koresponden tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Dari survey tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan oleh beberapa faktor. Salah satu factor dengan presentase terbesar yaitu karyawan yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan-kerja dengan presentase sebesar 85%.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah seorang pegawai bidang kepegawaian diketahui bahwa di Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau, menyatakan bahwa pegawai bekerja dengan waktu yang tidak dapat diprediksi. Terkadang terdapat hal yang harus diselesaikan secara mendadak, sehingga bekerja lembur sudah menjadi hal biasa ketika menjadi pegawai di suatu instansi. Selain pulang melebihi waktu jam kerja, pegawai juga memiliki waktu lembur yang lebih banyak dari pekerjaan lain. Hal ini tentu saja dapat mengganggu kehidupan pribadi para pegawai terlebih lagi bagi pegawai yang sudah berkeluarga. Pegawai juga harus melayani masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu melalui via telepon. Banyaknya jam lembur, waktu pulang yang tidak dapat ditentukan dan panggilan mendadak menjadikan pegawai tidak memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja dan tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tentunya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil wawancara kepada narasumber kedua juga menyatakan bahwa beberapa karyawan saat ini sedang mengalami penurunan tingkat kepuasan kerja. Menurut narasumber, hal ini terlihat dari sikap karyawan yang menunjukkan sikap tidak suka terhadap pekerjaannya dengan tidak menyelesaikan deadline dengan tepat waktu, sering mengeluh dan mulai menunjukkan sikap tidak patuh terhadap pekerjaan. Indikasi tersebut termasuk dalam penurunan kepuasan kerja (Munandar, 2012).

Melanjutkan hasil wawancara dengan pegawai bidang SDM, terungkap bahwa di Dinas Kesehatan Kabupaten Gubernia Kepulauan Riau hal ini

disebabkan pegawai tidak memiliki waktu yang cukup dengan keluarganya. Karyawan menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja, sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan. *Work-life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ini memengaruhi cara karyawan melihat pekerjaan itu sendiri dan reaksi mereka terhadap tugas yang diberikan. Ketidakseimbangan antara waktu kerja dan keluarga serta diri sendiri mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hal ini juga didukung dari hasil penelitian dari (Ganapathi, 2016), (Maslichah, 2017), (Aliya & Saragih, 2020), dan (Ramadhan, 2019) memberikan hasil, *work life balance* ada pengaruh positif yang signifikan pada variabel kepuasan pada pegawai. Pengaruh tersebut dinilai dari indikator seimbang dalam waktu, seimbang dalam keterlibatan, dan seimbang dalam kepuasan. Namun penelitian oleh (Shadab & Arif, 2015) dan (Qodrizona, 2018) menunjukkan hasil sebaliknya. Keseimbangan kehidupan kerja, ada pengaruh pada kepuasan kerja. Pengaruh itu dinilai dari indikator seimbang dalam waktu, seimbang dalam keterlibatan, dan seimbang dalam rasa puas.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dengan formulasi judul: "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dikemukakan, makarumusan masalah dalam penelitian ini yakni apakah keseimbangan kehidupan kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian akan diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan teori ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam manajemen sumber daya manusia khususnya terkait keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

1.4.2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Dinas Kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau, untuk membuat sebuah keputusan dalam membuat kebijakan yang mendukung untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja yang implikasinya bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.

1.5. Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori-teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku-buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Grand Theory : *Equity Theory*

Teori penelitian ini adalah teori ekuitas. mengatakan bahwa teori ekuitas berarti jika karyawan puas dengan keadilan yang mereka rasakan, karyawan akan tetap setia pada organisasi. Inti dari teori keadilan ini adalah ketika seorang karyawan mempersepsikan bahwa imbalan yang diterimanya tidak mencukupi, maka akan timbul dua kemungkinan, yaitu orang tersebut akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih tinggi atau mengurangi efektifitas usahanya. tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2013).

Teori keadilan menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung pada apakah ia mengalami keadilan (justice) atau ketidakadilan (injustice) dalam situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan varian dari perbandingan sosial. Menurut teori ini, seseorang membandingkan rasio keluaran-masukan mereka sendiri dengan rasio masukan-keluaran orang referensi. Jika perbandingan dianggap cukup adil, dia puas. Namun, jika perbandingannya tidak seimbang dan justru merugikan (undercompensation), justru menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi pendorong tindakan untuk melindungi hak seseorang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori keadilan sambil melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Terutama kualitas yang terkait dengan kepuasan dengan apa yang dialami karyawan dalam aktivitasnya.

2.1.2. Manajemen

2.1.2.1. Pengertian Manajemen

Menurut Afandi (2018) Manajemen adalah suatu proses kerjasama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan tugas perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pengawasan, pengarahan dan pengendalian. Proses ini dapat menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif.

Menurut Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana (2015) mengatakan bahwa manajemen adalah inti dari manajemen karena manajemen adalah pelaksanaan administrasi dan bertindak sebagai alat untuk mencapai hasil melalui proses yang dilakukan oleh anggota organisasi. Definisi manajemen menurut Hasibuan (2016) menunjukkan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lain secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu”.

Berdasarkan definisi tersebut peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen adalah kegiatan yang mengarahkan dan memandu semua kegiatan kerja untuk mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk mencapai visi dan misi bersama.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen

Menurut Amirullah (2015) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui Langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan Tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2.1.3. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dimana sumber daya manusia digunakan secara efektif dan efisien dengan merencanakan, mengaktifkan dan mengarahkan semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses di mana orang secara manusiawi digunakan sebagai karyawan sedemikian rupa sehingga semua potensi fisik dan psikologis aktif secara maksimal untuk mencapai tujuan.

Menurut Dessler yang dialih Bahasakan oleh Edi Sutrisno (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan pengimbalan, dan penilaian.

Pendapat yang lain disampaikan oleh flippo (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian perolehan, pengembangan, penghargaan, integrasi, retensi, dan pemberhentian personel untuk mencapai dan melaksanakan tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan definisi manajemen sumber daya manusia menurut Handoko (2015) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses di mana kegiatan pengembangan perolehan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia direncanakan, diatur, diarahkan dan dikendalikan untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan pernyataan dari para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mencakup fungsi administrasi dan operasional, yang tujuannya adalah penggunaan sumber daya manusia yang paling nyaman dan efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.3.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Sofyandi (2018) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara stretegis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

2.1.3.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2017) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM yaitu:

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan untuk fungsi perencanaan.

b. Pengorganisasian

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan.

c. Penggerakan

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

d. Pengawasan

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi/ penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat hindari.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan memperoleh Sumber Daya Manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis

c. Pemberian Kompensasi atau Balas Jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Karyawan

Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan Karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawannya. Pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan karyawan yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada didalamnya.

2.1.4. Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Schermerhorn (2013) mendefinisikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Menurut Purohit (2013) keseimbangan kehidupan kerja merupakan konsep antara karir dan gaya hidup, yaitu antara kesehatan, kebahagiaan, keluarga dan perkembangan spiritual. Dalam

penelitiannya dikatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja terjadi Ketika individu dapat menciptakan peran yang tepat di tempat kerja dan di keluarga dengan tingkat konflik peran yang rendah. Deiva Sigamani dan Sankar (2014) bahwa keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada sebuah keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan dengan kemunculan konflik peran yang minim.

Menurut Ramadhani (2013) komponen-komponen lain dapat dilaksanakan dengan memberikan bonus (benefits), fasilitas kesehatan dan fitness, bantuan untuk perawatan anak dan orang tua yang telah lanjut usia, dan memberikan kebijakan cuti karena alasan sakit. Tujuan dari pemberian komponen tersebut adalah supaya karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga.

Selanjutnya Moedy (2013) mendefinisikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sebagai kebebasan karyawan untuk menggunakan waktu kerja antara pekerjaan dan tanggung jawab lain seperti keluarga, hobi dan belajar sehingga karyawan tidak hanya fokus pada tugas pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja dan di luar pekerjaan ketika perilaku individu terjadi dimana hal tersebut dapat menjadi sumber konflik dan energi bagi individu. Berdasarkan uraian definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

2.1.4.2. Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Lazar et al dalam Pangemanan dkk (2017) manfaat diadakannya program keseimbangan kehidupan kerja bagi perusahaan antara lain :

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan;
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Adanya komitmen dan loyalitas .
4. Meningkatnya retensi
5. Mengurangi turn over.

Sedangkan bagi pegawai manfaat program keseimbangan kehidupan kerja antara lain:

1. Meningkatnya kepuasan kerja.
2. Semakin tingginya keamanan kerja (job security);
3. Meningkatnya kontrol terhadap work-life environment;
4. Berkurangnya tingkat stres kerja;
5. semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Hubson, Delunas dan Kesic (Poulose dan Sudarsan, 2014), tercapainya keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan beberapa keluaran yang terbagi menjadi dua kategori yaitu: keluaran yang berkaitan dengan pekerjaan atau karir dan keluaran yang tidak terkait dengan karir. Fungsi keseimbangan kehidupan kerja pada bidang pekerjaan atau karir adalah:

1. Kepuasan Kerja : Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan signifikan dengan kepuasan

kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.

2. Komitmen terhadap Organisasi : keseimbangan kehidupan kerja juga berhubungan positif dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja seseorang karyawan, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.
3. Minimnya Turnover : keseimbangan kehidupan kerja telah dibuktikan berhubungan signifikan dengan turnover. Hubungan yang dimiliki antara keseimbangan kehidupan kerja dan turnover adalah hubungan negatif. Semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka semakin rendah tingkat turnover karyawan.
4. Minimnya Ketidakhadiran dalam Pekerjaan : Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan signifikan dengan ketidakhadiran atau absen karyawan. Hubungan yang dimiliki adalah hubungan negatif, sehingga semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja seseorang karyawan maka semakin rendah tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut.
5. Performa Kerja : keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan performa kerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja tinggi memiliki performa kinerja yang baik.

Dari teori keseimbangan kehidupan kerja maka yang menjadi indikatornya adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

2.1.4.3. Komponen Dalam Keseimbangan Kehidupan Kerja

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam keseimbangan kehidupan kerja menurut Fisher (Poulose dan Sudarsan, 2014), yaitu:

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

2.1.4.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Poulose dan Sudarsan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, sebagai berikut :

1. **Individual Factors (Faktor Individu)**

a. *Personality* (Kepribadian)

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain.

Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu; ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan

terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

b. *Psychological well-being* (Kesejahteraan Psikologis)

Psychological well-being mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula.

c. *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

2. **Organisational Factor (Faktor Organisasional)**

a. *Work Arrangement* (Pengaturan Kerja)

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu pegawai untuk mengatur antara pekerjaan dan aktifitas diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi.

b. *Work-life balance Policies and Programs*

c. *Work Support* (Dukungan Organisasi)

Ada dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work-family policies/benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja,

sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir pegawai.

d. *Job Stress* (Stress kerja)

Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam atau menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

e. *Techology* (Teknologi)

Teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.

f. *Role Related Factors* (Peran)

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya work-life conflict. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *Work-life Balance*.

3. *Societal Factors Influencing*

a. *Child Responsibility* (Pengaturan Perawatan Anak)

Berhubungan dengan jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga.

b. *Family Support* (Dukungan Keluarga)

Dukungan pasangan, orang tua dan permintaan pribadi dan keluarga.

4. *Faktor Lainnya*

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pegawai, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

Menurut Schabracq, dkk. (Nafis dkk, 2020) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang, yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian

Hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan diluar kerja. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang diperoleh individu saat masih kecil dengan keseimbangan kehidupan kerja. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.

2. Karakteristik Keluarga

Hal ini mencipakan salah satu faktor penting paling bisa menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik ini meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dan mernicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.

4. Sikap

Ini merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial; dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu factor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.

2.1.4.5. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut McDonald & Bradley (Diah & Mochammad 2018) terdapat tiga indikator dalam keseimbangan kehidupan kerja, sebagai berikut :

1. Keseimbangan waktu.

Berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres.

2. Keseimbangan keterlibatan.

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

3. Keseimbangan kepuasan.

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

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

Fisher (Adiningtyas dan Mardhatillah, 2016) menyatakan terdapat empat komponen keseimbangan kehidupan kerja menjadi dasar dalam mengembangkan alat ukur keseimbangan kehidupan kerja. Pengembangan alat ukur tersebut menghasilkan butir-butir yang digolongkan menjadi empat indikator, yakni:

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*) mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.
2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.
3. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.
4. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

2.1.5. Kepuasan Kerja

2.1.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap perkerjaannya. Untuk memenuhi kepuasan kerja suatu organisasi akan banyak

mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawainya. Usaha-saha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas.

Menurut Sunyoto (2012) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan mempersepsikan pekerjaannya, seorang karyawan yang mencintai pekerjaannya pasti akan mendapatkan hasil yang terbaik bagi organisasinya. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak mencintai pekerjaannya, tentu akan menghasilkan hasil yang kurang optimal.

Mangkunegara (2015), mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasa kerja.

Sedangkan menurut Wijono (2015) kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi kerja seseorang atau pengalaman positif dan membuat mereka bahagia. Evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerjanya menunjukkan bahwa karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Sementara Sutrisno (2016), mendefenisikan: “kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan

produktifitas pegawainya sehingga, pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap dan reaksi emosional yang sesuai dari seorang karyawan ketika dia melihat pekerjaannya, yang dapat dinyatakan dalam perilaku karyawan ketika dia menilai baik atau buruk dan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Apabila karyawan merasakan kepuasan yang besar terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memberikan hasil yang maksimal.

2.1.5.2. Unsur-Unsur Dalam Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2015) adanya lima unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja pekerja yaitu:

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*) : Kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerjaan memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
2. Ketidakpuasan (*Disrepancies*) : Kepuasan sebagai hasil dari Met Expectation yang mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan.
3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*) : Kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.
4. Keadilan (*Equity*) : Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa jujur pekerja diperlakukan dan dipekerjaan. Persepsi bahwa hasil kerja relatif terhadap

masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil/masukan signifikan lain.

5. Komponen Watak/Genetik (*Dispositional/Genetic Components*) : Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik.

2.1.5.3. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki dalam (Sisca dkk, 2020) Ada beberapa hal utama yang menjadi dampak dari kepuasan terhadap perusahaan:

1. Motivasi.

Perilaku dari pemimpin juga memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawai diakibatkan oleh hubungan yang erat antara pengawasan dengan motivasi. Oleh karena itu, diharapkan setiap pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi mereka.

2. Keterlibatan pekerjaan.

Adalah tingkat dimana seorang pegawai terlibat secara pribadi dengan peran pekerjaannya.

3. Organizational Citizenship Behaviors.

Merupakan perilaku-perilaku seorang pegawai di luar pekerjaannya. Misalnya minat pribadi terhadap pekerjaan orang lain, saran-saran peningkatan, pernyataan konstruktif pada departemen, pelatihan pegawai baru, kepedulian terhadap properti perusahaan, dan tingkat kehadiran di luar standar yang ditetapkan. perilaku-perilaku baik seperti ini tentu menjadi harapan para manajer.

4. Ketidakhadiran.

Merupakan salah satu hal yang dapat sangat merugikan perusahaan. Jika seseorang merasa puas, tingkat ketidakhadiran tentu dapat diminimalisir atau tidak terjadi sama sekali.

5. Perputaran.

Kondisi perputaran menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena mengacaukan keberlangsungan aktivitas. Artinya seorang manajer diharapkan mampu mengurangi angka perputaran pegawai dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

6. Kognisi Penarikan.

Pemberhentian kerja seseorang bisa dari berbagai alasan yang tidak sama. Tetapi sebagian besar pegawai berhenti dikarenakan berbagai pertimbangan. Kognisi penarikan menyampaikan proses pemikiran ini dengan menunjukkan keseluruhan pemikiran dari perasaan seseorang tentang keputusannya berhenti bekerja.

7. Stres yang dirasakan.

Stres adalah salah satu masalah yang punya dampak negative terhadap perilaku organisasi dan kesehatan pegawai. Fakta menunjukkan bahwa stress berdampak pada perputaran, kemangkiran, sampai sakit pegawai secara fisik maupun mental.

8. Kinerja pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap kerja penting yang harus dipertimbangkan para manajer jika ingin meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.5.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Sutrisno (2017)

yaitu :

1. Faktor psikologis.

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

2. Faktor sosial.

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik.

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial.

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.5.5. Indikator Kepuasan Kerja

As'sad (Soetrisno, 2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada empat, yaitu:

1. Faktor Psikologis
Berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
2. Faktor Sosial
Interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan (3) Faktor Fisik Berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
3. Faktor Finansial

Berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berbeda dengan Robbins (2017) yang mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai berikut.

1. Gaji atau Upah : kecakupan bayaran (*adequacy of pay*) dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya (*perceived equity vis-a-vis others*).
2. Pekerjaan : mencakup tanggung jawab (*responsibility*), kepentingan (*interest*) dan pertumbuhan (*growth*).
3. Promosi : peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya (*chances for further advancement*).
4. Penyeliaan atau Pengawasan Kerja : kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis (*technical help*) dan dukungan sosial (*social support*).
5. Rekan Kerja : hubungan dengan rekan sekerja, yang mencakup keselarasan sosial (*social harmony*) dan rasa hormat (*respect*).

2.2. Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja menjelaskan bahwa emosi positif dan perasaan menyenangkan karyawan terhadap pekerjaan terbentuk oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah faktor fisik yang terkait dengan pengaturan waktu dan waktu istirahat. Karyawan yang mampu mengatur waktunya dengan baik akan merasakan kepuasan kerja yang baik. Semakin baik kepuasan kerjanya maka emosi yang dirasakan terhadap pekerjaannya lebih positif sehingga karyawan

dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Fisher, dkk., mendefinisikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sebagai hal yang dilakukan individu terkait pembagian waktu baik aktivitas di luar kerja atau waktu pribadi dan waktu ditempat kerja, dimana didalamnya terkandung perilaku individu yang dapat menjadi sumber energi dan sumber konflik bagi diri individu. Perilaku individu ialah ketika individu melakukan suatu hal bagi dirinya sendiri baik dalam bekerja maupun kegiatan pribadi diluar jam kerja. Apabila individu dapat menyeimbangkan kedua hal antara kehidupan dan pekerjaan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja

dimana individu menghasilkan emosi positif dalam bekerja, sehingga individu akan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun dapat menjadi konflik apabila individu tidak dapat menyeimbangkan kedua hal karena jam kerja yang terlalu berlebih. Apabila individu tidak dapat mengatur waktu akibat dari banyaknya tanggung jawab pekerjaan maka individu dapat dikatakan tidak memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik. Namun apabila individu dapat mengatur waktu dengan baik dan perusahaan memberikan waktu yang lebih untuk karyawan menjalankan peran di luar pekerjaannya maka individu akan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab sehingga menimbulkan kepuasan kerja. Ketika sebuah perusahaan menerapkan praktik keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, secara umum karyawan akan mendapatkan lebih banyak kepuasan kerja Berg, Kalleberg dan Appelbaum. Sejalan dengan Bakker, dkk., karyawan yang memiliki

keseimbangan kehidupan dan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya.

Fisher, dkk., menjelaskan aspek keseimbangan kehidupan pekerjaan yang terdiri dari empat aspek. Pertama, aspek gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (WIPL) dimana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Pekerjaan yang dirasa berat akan mempengaruhi kehidupan pribadi individu karena individu menjadi tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kedua, gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (PLIW) dimana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaannya. Masalah dalam kehidupan pribadi yang berat akan membawa dampak terhadap pekerjaannya. Ketiga, peningkatan pekerjaan dengan kehidupan personal (WEPL) dimana pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu dalam bekerja dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari sehingga pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan personal. Keempat, peningkatan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (PLEW) dimana kehidupan personal dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja. Kondisi atau suasana hati yang baik dapat meningkatkan performa individu ketika bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fisher dkk., dijelaskan bahwa keempat dimensi keseimbangan kehidupan dan pekerjaan memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi atau kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Selanjutnya, pekerjaan meningkatkan kehidupan pribadi atau kehidupan pribadi meningkatkan pekerjaan memiliki hubungan positif

dengan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ganaphati (2016) juga menjelaskan secara parsial, keseimbangan kehidupan pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Ketika individu mampu mengatur waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi maka akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dalam bekerja karyawan akan merasakan emosi positif dan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka, berikut bentuk kerangka berpikirnya:

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran



Sumber: Data yang diolah, 2022

Keterangan:

—————> Berpengaruh Secara Parsial

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui

penelitian. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan konsep teori yang dikumpulkan diatas, maka peneliti bermaksud mengambil hipotesis:

H1 : Diduga ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja

2.5. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian dari yang dilakukan oleh peneliti yang terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang kita teliti. Penting bagi kita untuk mereview hasil dari pada peneliti terdahulu guna mengetahui masalah apa saja yang pernah dibahas oleh peneliti terdahulu. Berikut beberapa hasil jurnal.

2.5.1. Jurnal Nasional

Penelitian pertama dilakukan oleh Wenno pada tahun 2018, dengan judul “Hubungan Antara *Work life Balance* dan Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. PLN Persero area ambon”. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak Responden dalam penelitian ini adalah pekerja di PT PLN Persero Area Ambon dengan jumlah 81 orang. Dimana jumlah ini yaitu pekerja atau karyawan yang masih aktif dan telah menikah di PT PLN Persero Area Ambon. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh karena populasi yang tidak terlalu banyak sehingga populasi dapat digunakan semuanya untuk menjadi sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel bebas *work life balance* dan variabel

tergantung kepuasan kerja. Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisa data adalah teknik correlation product moment dari Karl Pearson, dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows dalam proses komputasinya. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment Pearson antara variable *work life balance* dan kepuasan kerjamenunjukkan $r_{xy} = 0,337$ dengan signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon.

Kemudian penelitian yang kedua dilakukan oleh Nurendra dan Saraswati tahun 2018, dengan judul “Model Peranan *Work life Balance*, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja pada Karyawan”. Responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 119 karyawan yang bekerja di beberapa hotel. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif dengan metode survey. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah menikah, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dengan rentang usia 20-45 tahun. Data dikumpulkan dengan menggunakan tiga skala, yaitu skala kepuasan kerja, skala keseimbangan kehidupan kerja dan skala stres kerja. Data dianalisis menggunakan analisis jalur menggunakan Sobel test melalui SPSS. Hasil analisis dengan menggunakan uji Sobel, menunjukkan bahwa *Work life balance* mampu menjadi prediktor bagi kepuasan kerja ($p < 0,01$). Korelasi antara *work life balance* dengan kepuasan kerja bersifat positif dengan $R = 0,7855$. Hal ini berarti semakin tinggi *work life balance*, semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *work life balance*, semakin rendah kepuasan kerja.

Dengan demikian hipotesis 1 terbukti. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *Work life balance* mampu menjadi predictor bagi variabel stres kerja ($p < 0,01$). Korelasi *work life balance* dengan stres kerja bersifat negatif dengan $R = -0,5094$. Hal ini berarti semakin tinggi *work life balance*, semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah *work life balance* semakin tinggi stres kerja. Dengan demikian, hipotesis 2 terbukti. Hasil analisis pada table 3 juga menunjukkan bahwa Stres kerja mampu menjadi prediktor bagi variable kepuasan kerja ($p < 001$). Korelasi stres kerja dengan kepuasan kerja bersifat negative dengan $R = -0,7887$. Hal ini berarti 89 Model Peranan *Work Life Balance*, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan semakin tinggi stress kerja maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Hasil uji indirect effect sebagaimana terlihat pada table 4, menunjukkan bahwa peranan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dapat melalui stres kerja ($z = 3,9670$, $p < 0,01$). Hal ini berarti *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara menurunkan stres kerja terlebih dahulu, atau sebaliknya, *work life balance* yang rendah dapat menurunkan kepuasan kerja karena dapat meningkatkan stres kerja. Dengan demikian hipotesis 4 juga terbukti dalam penelitian ini.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Renea dan Wahyuni tahun 2018 dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta”. Penelitian dilakukan pada 190 karyawan di perusahaan asuransi di Jakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data

primer berupa kuesioner. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sehingga data yang berbentuk angka tersebut diolah dengan menggunakan metode statistik pada program SPSS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis penelitian. Berdasarkan pengolahan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, variabel *work-life balance* diuji dengan prosedur Pillai's Trace, Wilk's Lamda, Hotelling's Trace, dan Roy's Largest Root. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 2. Pada tabel ditemukan bahwa semua prosedur menunjukkan angka signifikansi yang sama, yakni 0.000. Nilai tersebut menunjukkan adanya perbedaan ketiga variable dependen yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel *work-life balance* atau dengan kata lain berpengaruh pada model.

2.5.2. Jurnal Internasional

Penelitian yang dilakukan oleh Hussain et al. dengan judul "*Effect Of Work Motivation On Job Satisfaction In Telecommunication Sector Of Pakistan – A Case Study Of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL)*" Menggunakan sample 100 responden yang dibagi dalam 4 tempat. Kuesioner ini dianalisis dan di uji menggunakan SPSS dan standardeviasi, rerata, korelasi dan analisis regresi diterapkan untuk mengetahui hasilnya. Hasil dari penelitian ini

adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PTCL dan hubungan mereka positif. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan peneliti adalah pada responden yang digunakan, peneliti terdahulu dibagi menjadi 4 tempat, sedangkan peneliti pada 1 tempat/perusahaan saja di PT. Winn Gas.

Penelitian selanjutnya oleh Arif et al. dengan judul "*Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan*". Menggunakan sample 171 karyawan, data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis melalui SPSS. Hasil korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan guru universitas. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan peneliti adalah objek yang digunakan, pada peneliti terdahulu dilakukan di sebuah Universitas, sedangkan pada peneliti menggunakan objek PT. Winn Gas.

Dilanjutkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah et al. dengan judul "*The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance in Commercial Bank in Kendari City*". Menggunakan sample 100 responden dari karyawan bank umum, yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software Analysis of Moment Structural (AMOS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja tapi tidak signifikan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti terletak pada variabel X yang digunakan. Di

penelitian terdahulu kepuasan menjadi variabel , sedngkan pada peneliti kepuasan menjadi variabel Y, dan objek yang digunakan berbeda.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Pranitasari dengan judul “*The Effect Of Managerial Effectiveness, Work Environment, and Teamwork on Lecturer's Work Engagement*”. Menggunakan sampel 377 Responden Dosen Stie Rawamangun, yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM); untuk pengolahan data, penelitian ini menggunakan perangkat lunak Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) efektivitas manajerial tidak diuji secara emiris memiliki efek langsung pada keterlibatan kerja, (2) lingkungan kerja memiliki efek langsung positif pada keterlibatan kerja, (3) kerja tim memiliki efek langsung positif pada keterlibatan kerja, (4) efektivitas manajerial memiliki efek langsung positif pada lingkungan kerja, (5) efektivitas manajerial memiliki efek langsung positif pada kerja tim, (6) lingkungan memiliki efek langsung positif pada kerja tim.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam riset ini memakai metode kuantitatif dengan bentuk deskriptif dan asosiatif. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwasannya kuantitatif ialah salah satu metode dalam penelitian yang didasarkan oleh filsafat positivisme. Metode ini sering kali dipakai dalam riset pada populasi melalui sampel tertentu, dalam riset ini sampel menggunakan sampel jenuh kemudian dilanjutkan dengan menghimpun data melalui instrumen penelitian yang selanjutnya dianalisis dengan statistik yang memiliki tujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis yang dibuat.

Yusuf (2017) mengemukakan bahwasanya deskriptif adalah cara/metode yang memiliki tujuan menjelaskan secara berurutan, nyata, serta tepat sesuai dengan fakta dan sifat kelompok tertentu atau mendeskripsikan suatu peristiwa secara mendalam. Dalam hal ini, penulis dalam menghimpun data dengan menyebar kuesioner dengan sampel yang sebelumnya telah ditentukan. Abdullah (2015) mengemukakan bahwasanya asosiatif ialah salah satu metode yang ditempuh untuk mengetahui adanya korelasi (hubungan) atau pengaruh antar variabel.

3.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yakni:

1. Data Primer

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwasanya data primer merupakan salah satu sumber data yang didapat langsung oleh peneliti, bukan melalui perantara lain. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh peneliti dengan menyebar kuesioner. Data primer pada penelitian ini didapat dari jawaban responden pada kuesioner.

2. Data sekunder

Abdullah (2015) mengemukakan bahwasanya data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti melalui arsip suatu pihak yang kemudian diolah kembali untuk keperluan peneliti. Dalam hal ini data sekunder meliputi profil organisasi/perusahaan/instansi, data-data, catatan-catatan, serta dokumen yang ada hubungan dengan riset.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode/cara dalam pengumpulan data guna menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan (Noor, 2017). Berikut beberapa cara/metode yang dilakukan dalam riset ini, diantaranya:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan metode/cara dengan mengajukan sekumpulan pertanyaan tertutup maupun terbuka secara tertulis baik lewat jalur darat maupun udara (internet) yang kemudian akan dijawab oleh responden yang dituju. Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada responden. Untuk mempermudah dalam pengisian, kuesioner akan dilengkapi

dengan petunjuk pengisiannya. Kuesioner yang telah terisi selanjutnya akan dilakukan pengecekan oleh peneliti untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut sudah terisi penuh. Setelah itu jawaban-jawaban yang telah terkumpul akan dijumlahkan skornya dan kemudian dianalisis.

2. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2018), studi kepustakaan merupakan sebuah kajian teoritis serta rujukan lain yang berkaitan dengan nilai, budaya serta norma yang tumbuh pada suasana sosial yang diteliti.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwasannya populasi ialah suatu penetapan oleh peneliti atas cakupan umum dari objek atau subjek yang memiliki jumlah dan ciri untuk didalami dan disimpulkan. Dengan demikian populasi bukan hanya manusia saja namun tempat atau benda alam lainnya juga bisa dikatakan sebagai populasi. Selain itu populasi tidak hanya tentang jumlah pada objek/subjek yang didalami namun juga semua aspek pada ciri maupun sifat pada subjek/objek tersebut. Dalam penelitian ini populasinya ialah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 86 orang.

3.4.2. Sampel

Sudjana dan Ibrahim (Siyoto dan Sodik, 2015) mengemukakan bahwasannya Sampel ialah suatu ciri atau jumlah yang dimiliki anggota dalam suatu populasi. Jika populasinya besar, sangat mustahil bagi peneliti untuk

mengamati semuanya dikarenakan keterbatasan yang dimilikinya. Maka dari itu peneliti dapat mengambil sampel dari suatu populasi agar memudahkan dalam mengambil kesimpulan dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan untuk populasi. Dengan demikian, dalam pengambilan sampel diharuskan dapat mewakili seluruh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, menggunakan jenis *boring sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang.

3.5. Defenisi Operasional Variabel

Nurdin dan Hartati (2019) mengemukakan bahwasanya definisi operasional variabel ialah pengertian/penjelasan variabel yang rasional sesuai dengan karakteristik dari objek/subjek yang diamatinya yang memungkinkan peneliti melaksanakan pengamatan/pengukurannya dengan detail pada suatu keadaan/objek.

Tabel 3.1.

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kemampuan seseorang mengoordinasikan pekerjaan dengan keluarga lain dan tugas-tugas non pekerjaan. (Ganaphati, 2016)	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan (Ganaphati, 2016)	Likert	1-4 5-6 7-12
Kepuasan	Kepuasan kerja	1. Pekerjaan itu	Likert	1-2

Kerja	merupakan sikap emosional, kesenangan dan cinta kerja yang Mempengaruhi etika profesional, disiplin dan produktivitas. (Ganaphati, 2016)	sendiri. 2. Gaji 3. Atasan 4. Teman Kerja 5. Promosi (Hartatik, 2014)		3-4 5-6 7-8 9-10
-------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------

Sumber: Data Olahan, 2022

3.6. Teknik Pengolahan Data

Data yang dihimpun melalui kuesioner masih mentah, untuk dapat dianalisis diperlukan adanya tahap pengolahan terlebih dahulu (Abdullah, 2015).

Berikut tahap pengolahan data yang penulis gunakan, diantaranya:

1. *Editing*

Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk:

- a. Kejelasan data agar mudah dipahami dan dibaca, jika pengeditan data sempurna, hal tersebut akan mempermudah serta memperjelas dalam memahami sebuah data sehingga mudah dimengerti.
- b. Konsistensi/tetap, artinya bagaimana pertanyaan yang diberikan dijawab oleh responden dan proses konsistensi dapat memilah mana jawaban yang tidak sesuai/salah.
- c. Utuh/lengkap, artinya apakah ada ketidaklengkapan (hilang) data kuesioner yang telah disebar, yang kemungkinan disebabkan oleh penolakan responden terhadap jawaban tertentu.

2. *Coding*

Proses ini merupakan metode pemberian kode tertentu atas beberapa macam jawaban responden pada pengisian kuesioner untuk dikategorikan sesuai dengan klasifikasinya. Dalam hal ini *coding* artinya sebuah penafsiran data menjadi sebuah kode agar dapat dianalisis dengan metode statistik.

3. *Scoring*

Proses ini ditempuh dengan menentukan skor/nilai dari jawaban kemudian diklasifikasikan sesuai dengan pilihan jawaban responden. Tingkat pengukuran skor dalam riset ini menggunakan skala *Likert*. Skala tersebut berkaitan dengan pengukuran perilaku, pendapat atau pandangan suatu individu atau kelompok mengenai fenomena sosial (Abdullah, 2014). Guna keperluan statistik, berikut pemberian skor/bobot jawabannya:

Tabel 3.2.
Kriteria Bobot Nilai Alternatif Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Abdullah, 2014

4. *Tabulating*

Dalam riset ini, tabulasi ialah proses pengelompokkan data dari jawaban responden dalam bentuk tabel. Atau dapat dikatakan bahwa tabulasi data ialah proses penginputan data dalam tabel serta mengatur kemudian dihitung (Abdullah,

2015). Dengan data yang telah disusun rapi serta dikelompokkan dalam tabel akan mempermudah dalam proses pemaknaan sehingga dalam proses ini dapat digunakan sebagai kerangka deskripsi dari hasil riset. Kemudian peneliti mendeskripsikan dengan teori dan kemudian menyimpulkan berdasarkan data tersebut.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk mempermudah data dan membuat data menjadi lebih sederhana ketika dibaca dan dipahami. Alat analisis data yang digunakan adalah JASP for windows. Untuk analisis yang digunakan yakni analisis deskriptif. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwasanya “analisis deskriptif terdiri dari penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase”. Dalam riset ini data disajikan dalam bentuk tabel dengan analisis memakai mean.

Untuk memudahkan saat melakukan *scoring* pada setiap variabel dalam pengolahan data, maka sebaiknya dilakukan kategorisasi (Azwar, 2016). Hal pertama yang sebaiknya dilakukan dalam membuat kategorisasi adalah menetapkan kriterianya yang disusun berdasarkan skala yang dipakai dalam riset. Pada skala *likert*, kategori dibuat berdasarkan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.3
Pedoman Kategorisasi

Kategori	Rentang Kategori	Hasil
Sangat Baik	$M + 1,5 SD < X$	$1.675,9 < X$
Baik	$M + 0,5 SD < X < M + 1,5 SD$	$1.356,7 < X < 1.675,8$
Kurang Baik	$M - 0,5 SD < X < M + 0,5 SD$	$1.037,5 < X < 1.356,6$
Tidak Baik	$M - 0,5 SD < X < M - 0,5 SD$	$718,3 < X < 1.037,4$
Sangat Tidak Baik	$X < M - 1,5 SD$	$X < 718,2$

Sumber: Data Olahan, 2022

3.8. Uji Kualitas Data

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas ialah alat uji yang digunakan untuk mengukur keakuratan, kejelian, serta validnya (sah) suatu item pertanyaan pada kuesioner (Perdana, 2016). Dalam riset ini, uji validitas ditempuh menggunakan analisis butir, dengan cara menghubungkan skor butir dan total dengan rumus *produk moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi

N = Jumlah subyek atau responden

X = Butir

Y = Skor total

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan pengukuran konsistensi sebuah jawaban responden dari suatu indikator variabel yang disusun dalam kuesioner. Kuesioner dianggap reliabel bila jawaban responden atas suatu pertanyaan stabil. Dalam penelitian ini, pengukuran reliabilitas ditempuh dengan melihat hasil *cronbach alpha*. Variabel dapat dinyatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Perdana, 2016).

3.9. Uji Asumsi Klasik

3.9.1. Uji Normalitas

Uji ini ditempuh guna mendeteksi apakah variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model dinyatakan baik apabila berdistribusi normal atau mendekati normal, dimana nantinya dapat dilanjutkan pada tahap analisis selanjutnya guna menjelaskan serta menjawab fenomena yang ada (Novianty dan Evita 2018). Berikut beberapa metode yang ditempuh dalam uji normalitas:

1. Uji Normal *Probability Plot*

Pengujian ini merupakan salah satu langkah alternatif yang efektif dalam mendeteksi suatu model memiliki distribusi normal atau tidak.

2. Uji Normalitas dengan Histogram

Dalam hal ini data dinyatakan berdistribusi normal apabila bentuk grafiknya lonceng (*bell shaped*), tidak cenderung melenceng ke kiri maupun kanan.

3.9.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini ditempuh untuk mendeteksi apakah variabel dalam model terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu dengan yang lainnya (Novianty dan Evita 2018). Berikut acuan analisisnya:

1. Apabila titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang) melebar lalu menyempit, artinya hal tersebut terindikasi adanya heteroskedastisitas.
2. Apabila pola tidak jelas dengan titik tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, artinya tidak terdapat heteroskedastisitas

3.10. Uji Linier Sederhana

Analisis ini merupakan suatu analisis yang ditempuh untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas memiliki pengaruh serta hubungan terhadap variabel terikat. Analisis ini bisa dipakai hanya di skala internal serta rasio saja. (Perdana, 2016). Dalam analisis ini, peneliti menggunakan alat bantu SPSS 20 dengan bentuk persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Keseimbangan Kehidupan Kerja

3.11. Pengujian Hipotesis

3.11.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2017). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial dalam analisis regresi adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel
 - a. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output pada software statistik
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel atau nilai sig $<$ 0,05 pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau nilai sig $<$ 0,05 pada $\alpha = 5\%$

3.11.2. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis Koefisiennn Determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama memiliki dampak terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase (Priyatno, 2012). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang

digunakan dalam model mampu menjelaskan variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independent yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen sempurna atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen (Priyatno, 2012).

Dalam penelitian ini untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu berdasarkan nilai Adjusted R Square. Adjusted R Square adalah R Square yang telah disesuaikan, ini juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adjusted R Square biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen (Priyatno, 2012).

3.12. Jadwal Penelitian

Tabel 3.2.
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2022				2023	
		September	Oktober	Nopember	Desember	Januari	Februari
1	Persiapan penelitian						
	- Penyusunan dan pengajuan judul						
	- Pengajuan proposal						

	- Perizinan penelitian						
2	Pelaksanaan						
	- Pengumpulan data						
	- Analisis data						
3	Penyusunan laporan						
	- Penyusunan hasil penelitian						
	- Presentasi hasil penelitian						

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Asra, Sumiati. 2016. *Metode Pembelajaran*. Bandung: CV Wacana Prima
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka ajar.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Ganapathi, I Made Devan. 2016. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)," *E-Jurnal Ecodemica*, IV(1), 125-135
- Keller, K. L. (2013). *Strategic Brand Management : Building, Measuring, and Managing Brand Equity, Fourth Edition Harlow, English*. Pearson Education.
- Maslichah, Nur Intan dan Kadarisman Hidayat. 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
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai, & Karya Ilmiah*. Prenada Media Group.
- Novianty, R., & Evita, S. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*. Penerbit Alfabeta.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Perdana, E. (2016). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*. Lab Kom Manajemen FE UBB.

- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis*. CV. Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1(1).
Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.)).
Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit
Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif
Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suwatno, & Juni Priansa, D. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik
dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa (Prinsip, Penerapan, Penelitian)*. ANDI.
- Tjiptono, F. (2016). *Pemasaran Jasa prinsip, penerapan, penelitian*. Andi Offset.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian
Gabungan*. Kencana.
- Zaithaml, V. A., & Bitner, M. J. (2013). *Services Marketing Integrating
Customers Focus Across The Firm*. McGraw - Hill.

CURICULUM VITAE



BIODATA :

Nama : Encik Aziza
Tempat / Tanggal Lahir : Dabo Singkep / 15 September 1972
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Menikah
Nomor HP : 081364555772
E-mail : encilaziza@gmail.com
Alamat : Perum. KIjang Kencana IV Blok. G No. 65

RIWAYAT PENDIDIKAN :

1. SD Negeri 002 Dabo Singkep (1980-1986)
2. SMP Negeri 1 Dabo Singkep (1986-1988)
3. SMA Negeri 1 Dabo Singkep (1989-1991)
4. STIE PEMBANGUNAN Tanjungpinang (2019 – 2023)