

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPRIBADIAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT YOSSAVA TRANS LOGISTIK**

**Oleh:**

**NAMA : SAFIRA AUDIA HAMDI**

**NIM : 27199082**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA**



**KWIK KIAN GIE  
SCHOOL OF BUSINESS**

**INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE**

**JAKARTA**

**MARET 2023**

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**



**KWIK KIAN GIE**  
SCHOOL OF BUSINESS



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**PENGESAHAN**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPERIBADIAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PT YOSSAVA TRANS LOGISTIK**

**Diajukan Oleh**

**Nama : Safira Audia Hamdi**

**Nim : 27199082**

**Jakarta, 17 April 2023**

**Disetujui Oleh:**

**Pembimbing**

**(Ponco Priyantono, S.E., M.M)**

**INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA KWIK KIAN GIE**

**JAKARTA**

**2023**



## ABSTRACT

*Safira Audia Hamdi / 27199082 / 2023 / The Influence of Work Life Balance and Personality on Employee Job Satisfaction / Supervisor Ponco Priyantono, S.E., M.M.*

*Logistics service provider companies need to do proper business planning. Strengthening and expanding market segmentation can be done for several sectors and groups of products or commodities with good volume and growth rates.*

*This HRM analysis is one of the company's keys to success in facing the era of globalization and increasingly high competition. By carrying out an analysis of quality Human Resources (HR) management, companies are required to be more selective in choosing staff who are able to demonstrate their professionalism in the hope that the results obtained will be optimal so that they can support the achievement of the goals and objectives set by the company.*

*Development of human resources is one of the keys to increasing industrial competitiveness. The supply chain industry considers that competent and professional human resources (HR) in the field of logistics are needed to support logistics performance in managing the company's supply chain.*

*This logistical performance is measured based on work life balance and personality that affect employee job satisfaction which is adjusted to the problems in a company.*

*The object of this research is PT. Yossava Trans Logistik based in Jakarta is a company engaged in freight forwarding services in Jakarta in the 2022 period. The subjects of this study were 40 employees of the company using the saturated sampling technique.*

*The results of this study are that work life balance and personality have quite an effect on employee job satisfaction at PT. Yossava Trans Logistics.*

*Keywords: Work-Life Balance, Personality and Job Satisfaction of Employees*



Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis serta sholawat dan salam selalu tercurahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPRIIBADIAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN “PT YOSSAVA TRANS LOGISTIK”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen jurusan S1 Manajemen Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie .

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa bimbingan, bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Yang saya hormati Dosen Pembimbing saya bapak Ponco Priyantono S.E, M.M
2. Yang sangat aku sayang kepada kedua Orang Tua penulis Bapak Wili Hamdi, Ibu Yossy Syamsul, lalu kepada saudara kandung penulis Tiara Hamdi dan Rafid Athallah Hamdi atas semua doa, dukungan dan kasih sayang yang selalu diberikan sepanjang hidup penulis.
3. Seluruh jajaran dosen Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh studi.
4. Seluruh karyawan dan staf Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang



- telah banyak membantu penulis dari awal hingga akhir perkuliahan.
5. Terima kasih kepada teman spesial saya Bimo Prayogo yang telah membantu dari awal dan dukungan yang luar biasa yang tiada henti-hentinya kepada saya
  6. Terima Kasih kepada teman seperjuangan saya Jeje, Indah, Sherly, Stefany, Vita yang menjadi semangat dalam penulisan skripsi ini .
  7. Terima kasih kepada sahabat SMA Geng Wara-wiri saya Auliya Cita , Elva fabiani, Wahyu, Puad, Dipo, Ijal, Andre yang selalu membuat saya ceria sehingga saya menjadi semangat dalam penulisan skripsi ini

Jakarta , 17 April 2023

Safira Audia Hamdi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## DAFTAR ISI

PENGESAHAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Batasan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	10
A. Landasan Teori .....	10
1. Kepuasan Kerja .....	10
2. Work-life Balance .....	20
3. Kepribadian .....	24
B. Penelitian Terdahulu .....	28
C. Kerangka Pemikiran .....	31
D. Hipotesis .....	31
1. Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	31
2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	34

Hak cipta dilindungi undang-undang. Penyalinan atau penggunaan tanpa izin IBIKKG dilarang. Penyalinan atau penggunaan tanpa izin IBIKKG tanpa izin IBIKKG.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
a. Penulisan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
1. Tempat Penelitian.....	34
2. Waktu Penelitian .....	34
B. Jenis Penelitian.....	35
C. Definisi dan Operasional Variabel .....	36
1. Definisi Variabel .....	36
2. Operasional Variabel.....	37
D. Skala Pengukuran Variabel.....	39
E. Populasi dan Sampel Penelitian .....	40
1. Populasi Penelitian .....	40
2. Sampel Penelitian.....	40
F. Teknik Pengujian Instrumen .....	41
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	41
G. Uji Asumsi Klasik .....	42
1. Uji Normalitas.....	42
2. Uji Multikolinieritas .....	43
3. Uji Heteroskedastisitas .....	43
H. Uji Analisis Data.....	44
1. Analisis Analisis Regresi Berganda .....	44
2. Analisis Koefisien Determiasi .....	45
3. Uji Hipotesis .....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	47
B. Analisis Deskripsi.....	49
C. Hasil Penelitian .....	59
1. Uji Instrumen .....	59
2. Uji Asumsi Klasik .....	62



3. Uji Analisis Data .....	64
<b>D. Pembahasan .....</b>	<b>69</b>
1. Profil Responden .....	69
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
A. Simpulan .....	71
B. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>

Hak Cipta ini dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1	Logo Perusahaan.....	48
Gambar 4.2	Rentang Skala Rata-rata Work-life Balance.....	53
Gambar 4.3	Rentang Skala Rata-rata Kepribadian .....	56
Gambar 4.4	Rentang Skala Rata-rata Kepuasan Kerja.....	59
Gambar 4.5	Uji Normalitas .....	62

Hak cipta dimiliki oleh IBI KGG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

- Dilarang menyalin, mengutip, atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKGG.
- Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKGG.



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Pra Survey Karyawan PT Yossava Trans Logistik .....	6
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3. 1	Dimensi dan Indikator variabel Work-life Balance (X1).....	38
Tabel 3. 2	Dimensi dan Indikator variabel Kepribadian (X2) .....	38
Tabel 3. 3	Dimensi dan Indikator variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	39
Tabel 3. 4	Pengukuran Skala Likert.....	40
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	50
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
Tabel 4. 5	Tanggapan Responden Mengenai Work-life Balance .....	52
Tabel 4. 6	Tanggapan Responden Mengenai Kepribadian.....	54
Tabel 4. 7	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja .....	57
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas .....	59
Tabel 4. 9	Hasil Uji Reliabilitas .....	61
Tabel 4. 10	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	63
Tabel 4. 11	Hasil Uji Multikolinieritas .....	64
Tabel 4. 12	Analisis Koefisien Korelasi Berganda .....	65
Tabel 4. 13	Analisis Koefisien Determinasi.....	66
Tabel 4. 14	Hasil Uji T.....	67

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh isi karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
  - a. Pengutipan harus untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang di Kawasan Asia Tenggara yang sedang dalam tahap perkembangan dalam bidang perekonomian. Asisten Deputi Ekonomi Digital Kemenko Perekonomian Edwin Manansang mengungkapkan biaya logistik di Indonesia terbilang tinggi yakni mencapai 23,5 persen dari PDB nasional tahun 2019, kemudian performa logistik pada 2018 sebesar 3,15 persen. Performa logistik tersebut membawa Indonesia berada pada peringkat 46 performa logistic secara global dan peringkat 5 negara-negara di kawasan ASEAN pada 2018 menurut data world Bank terkait *indicator Logistic Performance Indicator (LPI)*. Angka tersebut memang lebih besar jika dibandingkan negara lain seperti Singapura, Amerika hanya 8 persen, Uni Eropa dan Jepang, Korsel Cuma 9 persen. Hal tersebut menurutnya tak lepas dari kondisi geografis Indonesia yang merupakan negara kepulauan, sehingga sektor logistik belum dapat bekerja maksimal dan menjadi tantangan besar bagi operator logistik. Masalah lain yang dihadapi terkait mahal nya biaya logistic adalah pengiriman ke daerah pedesaan di luar perkotaan dan di luar pulau Jawa, kemudian terdapat masalah pergudangan serta pelaku logistic masih terfragmentasi sehingga tidak efektif dan efisien dalam opera bisnis. Untuk membantu menyelesaikan permasalahan logistik tersebut, pemerintah kata dia, menciptakan platform NLE (*national logistic ecosystem*) yang menyelaraskan arus lalu lintas barang dan dokumen internasional sejak kedatangan sarana pengangkut di pelabuhan barang tiba di gudang (hinterland) yang dikutip

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dan (www.antaraneews.com). Terkait pertumbuhan tipis sektor logistik 2022 ini Setijadi menyatakan bahwa perusahaan penyedia jasa logistik perlu lakukan perencanaan bisnis yang tepat. Penguatan dan perluasan segmentasi pasar dapat dilakukan terhadap beberapa sektor dan kelompok produk atau komoditas dengan volume dan tingkat pertumbuhan yang baik. Secara internal, kata Setijadi, baiknya perusahaan turut meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional dengan peningkatan kapabilitas proses, pemanfaatan teknologi, dan kompetensi SDM. Sehingga peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan.

Salah satu kunci sukses perusahaan dalam menghadapi era globalisasi dan persaingan yang semakin tinggi, dengan melakukan analisis manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dimana perusahaan dituntut dapat lebih selektif dalam memilih tenaga yang mampu menunjukkan profesionalismenya dengan harapan hasil kerja yang didapat akan optimal sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang di tetapkan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan dan organisasi perusahaan. Rivai dalam Hannafi (2019) menyatakan MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian ,pelaksanaan,dan pengendalian. Berdasarkan definisi-definisi yang telah dijelaskan diatas , dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam perencanaan untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dipergunakan dan dimanfaatkan secara baik, sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia salah satu kunci untuk meningkatkan daya saing industri. Supply Chain Industry menilai bahwa sumber daya manusia (SDM) dibidang logistik yang kompeten dan professional diperlukan untuk mendukung kinerja logistic dalam pengelolaan rantai pasok perusahaan. Kinerja logistik ini mempengaruhi daya saing produk agar bisa bersaing di dalam maupun diluar negeri. Kompetensi SDM logistik diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi logistic Indonesia. Berdasarkan Logistics Performance Index (LPI) yang dikeluarkan oleh Bank Dunia pada tahun 2018, kualitas dan kompetensi logistik Indonesia menempati peringkat 44. Penguasaan kompetensi logistik juga diperlukan bagi SDM di berbagai kementerian/Lembaga. Pemahaman terhadap rantai pasok. Misalnya, penting dalam pengambilan kebijakan pengelolaan barang kebutuhan pokok dan barang penting.(supplychainindonesia.com,2022).

Sumber daya yang lain tidak dapat digunakan secara optimal, terutama dalam penyedia jasa kepada penerima jasa .Tetapi masih banyak perusahaan yang tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kesuksesan perusahaan. Oleh karna itu perlunya memperhatikan sumber daya manusia adalah suatu hal penting untuk mencapai suatu organisasi . Betapa pentingnya jika perusahaan memposisikan dirinya dan berempati atas masalah- masalah karyawan , apa yang diinginkan karyawan dalam bekerja , dan bagaimana perusahaan memahami hal tersebut demi mencapai kepuasan kerja karyawan yang berujung tercapainya tujuan organisasi .

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kepuasan kerja perlu diperhatikan perusahaan terhadap karyawannya karena merupakan kelangsungan dan berhasilnya suatu perusahaan. Kepercayaan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas bahkan telah menjadi sebuah kepercayaan dasar bagi para manajer selama bertahun – tahun dimana berbagai riset mulai membuktikannya. Karyawan akan merasa puas jika mendapatkan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diinginkan dan kemampuan mereka masing – masing , pemberian penghargaan diri, bekerja dengan keadaan fisik yang baik , dan hidup yang seimbang dalam bekerja maupun berkeluarga . Sehingga karyawan mampu memaksimalkan pekerjaan dengan baik (Menurut Robbins dan Judge dalam pengenaan et al (2017)).

Salah satu hal yang harus dipertimbangkan dari kepuasan kerja adalah Work life balance atau Keseimbangan kehidupan kerja yaitu bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi,keluarganya menurut Rondonuwu, dkk (2018). Work life balance yang tidak baik dikhawatirkan akan mengakibatkan pegawai kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga sulit bagi mereka dalam menikmati hidup yang dapat berakibat kurangnya waktu luang dengan diri sendiri dan keluarga, stress, dan kesehatan menurun, yang juga dapat menurunkan kualitas kerja dan kualitas mental dan fisik pegawai itu sendiri. Penerapan work-life balance juga mulai dilakukan para perusahaan saat ini, untuk upaya peningkatan kepuasan kerja. Pada hakikatnya kepuasan kerja serta kesuksesan perusahaan akan tercapai jika perusahaan memperhatikan keseimbangan ini terhadap karyawannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepribadian . Kepribadian itu sendiri merupakan sifat yang ada pada diri individu untuk menjelaskan sikap seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Kepribadian juga merupakan aspek yang menempati tempat penting dalam sikap seseorang dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dipisahkan dari sikapnya dalam organisasi. Seseorang akan bertahan dalam pekerjaannya jika ia berhasil menyesuaikan kepribadiannya dengan lingkungan di sekitarnya. Karena kesesuaian antara kepribadiannya dengan lingkungan merupakan aspek yang menentukan efektivitasnya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Dwi, 2019).

PT. Yossava Trans Logistik berbasis di Jakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang yang berada di Jakarta pada periode 2022. Berdasarkan observasi langsung pada PT. Yossava Trans Logistik terjadinya pergantian *Manager Finance* pada awal tahun 2019 , yang mengakibatkan adanya perubahan pada organisasi, Sekaligus adanya pemindahan Staff dari kantor pusat ke cabang. Hal ini membuat staff yang dipindahkan harus menyesuaikan Kembali kebiasaan mereka dalam bekerja seperti pada kantor mereka sebelumnya maupun membagi waktu untuk kehidupannya di lingkungan kehidupan mereka yang baru. Dengan kehidupan mereka yang baru mereka sulit untuk menyesuaikan waktu untuk diri mereka pribadi dengan membagi waktu bersama keluarga . Pergantian karyawan pada department tertentu membuat job description yang biasa mereka kerjakan menjadi berubah, yang membuat mereka menjadi stress, lelah ,juga penurunan tingkat Kesehatan fisik pada karyawan .

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**C** Hak Cipta milik IBI KK Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan informasi yang dipaparkan oleh HRD , penyebab dari pergantian manager *Finance* yang mengakibatkan perubahan pada organisasi dan juga pemindahan staff

menyebabkan perubahan job description , mengindikasikan bahwa *work-life balance* dan kepribadian menjadi latar permasalahan penelitian yang akan dilakukan .

Dari permasalahan tersebut , selanjutnya dilakukan pra-survey untuk mengetahui lebih lanjut mengenai penyebab yang mendasari masalah- masalah tersebut . Berikut adalah table kuesioner yang didapatkan berdasarkan hasil pra-survey dengan 10 orang karyawan mengenai permasalahan yang terjadi di PT. Yossava Trans Logistik.

**Tabel 1. 1**  
**Pra Survey Karyawan PT Yossava Trans Logistik**

No	Variabel	Pertanyaan	Jawaban	
			Ya (%)	Tidak (%)
1	<i>Work-life balance</i>	Apakah karyawan tidak lagi khawatir dengan kehidupan pribadi saat bekerja?	40% Orang	60% Orang
		Apakah karyawan dapat menerima kritikan saat bekerja ?	50% Orang	50% Orang
2	Kepribadian	Apakah anda dapat menjalin kerjasama yang baik dengan karyawan yang lain?	40% Orang	60% Orang
		Apakah anda dapat mengendalikan emosi di tempat kerja?	20% Orang	80% Orang
3	Kepuasan kerja	Apakah karyawan merasa puas dengan <i>Jobdesc</i> yang diberikan ?	30% Orang	70% orang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Apakah fasilitas yang sudah diberikan perusahaan sudah memuaskan untuk karyawan ?	40% Orang	60% orang
---	--------------	--------------

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 1.1 hasil pra-survey diatas merupakan hasil survey di divisi Finance, yang tertinggi adalah karyawan tidak dapat mengendalikan emosi dan yang terendah adalah Apakah karyawan dapat menerima kritikan saat bekerja ,Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Yossava Trans Logistik.

### B. Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan hal penting dalam suatu penelitian , berdarkan latar belakang diatas , masalah yang akan di bahas pada topik diatas , antara lain :

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Yossava Trans Logistik periode 2022 ?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yossava Trans Logistik periode 2022 ?



3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* dan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT Yossava Trans Logistik periode 2022 ?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Yossava Trans Logistik periode 2022.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yossava Trans Logistik periode 2022.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh *work-life balance* kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yossava Trans Logistik periode 2022.

### D. Batasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan dibatasi oleh ruang lingkup masalah , berdasarkan uraian diatas, maka peneliti membatasi ruang lingkup masalah yang dihadapi sebagai berikut :

1. Perusahaan yang diteliti adalah PT. Yossava Trans Logistik
2. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Yossava Trans Logistik
3. Wilayah penelitian dibatasi yaitu pada wilayah Sunter, Kelapa Gading
4. Periode penelitian ini adalah tahun 2022

### E. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman, menambah ilmu, serta mengembangkan ilmu ekonomi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian ini juga berguna sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu Jurusan Manajemen Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai saran bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, melalui work-life balance dan kepribadian Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih produktif terutama untuk masa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi para pembaca sebagai bahan pertimbangan, perbandinga, dan sebagai bahan bacaan dalam penulisan karya tulis dalam kajian yang sama.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Landasan Teori

#### 1. Kepuasan Kerja

##### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis menurut Handoko dalam Sutrisno (2017:75).

Menurut Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja

Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai



pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

### b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sihombing dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018), ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yaitu :

#### 1) Teori *Discrepancy*

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya (Manullang dalam Sudaryo, Aribowo dan Sofiati 2018). Seorang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, maka semakin besar ketidakpuasannya. Jika jumlah faktor pekerjaan lebih banyak yang diterima (secara minimal) dan kelebihanannya menguntungkan (misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang yang bersangkutan akan sama puasny dengan kondisi terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat (*discrepancy*). Perbedaan yang terjadi disini adalah perbedaan yang positif. Sebaliknya, makin jauh kenyataan yang dirasakannya itu dibawah standar minimum (*negative discrepancy*), maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

## 2) Teori *Equity*

Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan keadilan (*equity*) atau tidak terhadap situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain Karlins dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018). Dasar kepuasan kerja adalah derajat keadilan yang diterima pegawai dalam situasi kerjanya. Semakin tinggi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

derajat keadilan yang diterima, maka pegawai yang bersangkutan akan semakin puas.

3) Teori Dua Faktor

Teori ini diperkenalkan oleh Frederick Herzberg dalam Sudaryo, Agus & Nunung (2018). Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu “disatisfier atau hygiene factors dan satisfier atau motivators”. Hygiene factors merupakan faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan gaji. Sedangkan motivators merupakan faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja. Faktor tersebut terdiri dari keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan.

**c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepribadian seseorang didorong oleh faktor keturunan maupun lingkungan menurut Yusuf & Maliki (2021), yang dilunakan oleh kondisi situasi :

1) Keturunan

Faktor ini terjadi sejak pembuahan terjadi. Dimana sifat dari kedua orangtuanya menurun kepada anaknya seperti fisiologis, susunan hayati hingga psikologis yang mana mempengaruhi bentuk fisik, kelamin, daya Tarik wajah, tingkat energi, tempramen komposisi otot dan refleks dan ritme hayati. Pendekatan keturunan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

berargumen bahwa bentuk kepribadian tercipta melalui struktur dari gen individu tersebut, yakni terletak pada kromosomnya.

2) Lingkungan

Pada lingkungan, individu mengalami pengkondisian dari akan norma yang tercipta dalam keluarga, teman sebaya, kelompok sosial serta pengalaman yang didapatinya, dimana ini memberikan peranan penting dalam pembentukan karakter pada individu. Sehingga lingkungan merupakan faktor penting membentuk kepribadian individu

3) Situasi

Faktor ketiga, situasi menjadiah faktor penting dalam kepribadian karena pada suatu situasi dan kondisi tertentu, akan mendorong munculnya kepribadian yang diinginkan, walaupun kepribadian dikatakan sebagai sesuatu yang konsisten dan mantap. Sehingga dapat memunculkan beberapa aspek yang berlawanan dengan kepribadian individu dalam bersikap atau bertindak. Maka dari itu pola kepribadian seseorang akan lebih tampak saat dalam keterpencilan (isolasi).

Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
- 3) Berat-ringannya pekerjaan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





- 4) Suasana dan lingkungan kerja
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Secara rinci pendapat Hasibuan (2017) di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Balas jasa yang adil dan layak, pemberian balas jasa diterapkan atas asas adil dan layak dan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Akses adil maksudnya pemberian balas jasa kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Sedangkan asas layak maksudnya adalah balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Jadi, prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik, agar balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

Penempatan yang tepat sesuai keahlian, penempatan kerja (*placement*) adalah penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan / pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan sekaligus mendelegasikan wewenang (*authority*) kepada orang tersebut. Berat-ringannya pekerjaan, berat ringannya pekerjaan mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Semakin banyak dan berat kualitas pekerjaan akan berimbas pada kepuasan kerja yang menurun sebab mengurus banyak tenaga dan pikiran.

**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berat-ringannya pekerjaan, berat ringannya pekerjaan mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Semakin banyak dan berat kualitas pekerjaan akan berimbas pada kepuasan kerja yang menurun sebab menguras banyak tenaga dan pikiran.

Suasana dan lingkungan kerja, suasana dan lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Semakin kondusif suasana dan lingkungan kerja maka karyawan akan merasakan senang hati dan bersemangat saat menjalankan pekerjaan.

Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, peralatan dan perlengkapan kantor dibutuhkan untuk menunjang kegiatan perkantoran. Kegiatan perkantoran akan terhambat bahkan terhenti jika tidak mempunyai peralatan dan perlengkapan yang tidak cocok untuk menunjang kegiatan perkantoran tersebut. Peralatan kantor harus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi agar kantor berkembang dan dapat menyelesaikan tugas-tugas seefektif dan seefisien mungkin.

Sifat pekerjaan monoton atau tidak, pekerjaan monoton dapat diartikan melakukan kegiatan yang sama secara berulang-ulang. Pekerjaan yang monoton inilah dapat membuat kondisi karyawan merasakan bosan.

1) Kemudian pendapat lain disampaikan oleh Gilmer dalam Sutrisno (2017) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Kesempatan untuk maju
- b) Keamanan kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- c) Gaji
- d) Perusahaan dan manajemen
- e) Pengawasan
- f) Faktor instrinsik dari pekerjaan
- g) Kondisi kerja
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan
- i) Komunikasi
- j) Fasilitas

Secara rinci pendapat Gilmer dalam Sutrisno (2017) di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b) Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c) Gaji, lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d) Perusahaan dan manajemen, yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan. Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja

Komunikasi, yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar , memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar , memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo (2015) dalam Harahap, S. F.,&Tirtayasa, S (2020) yang menjadi indikator sekaligus dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut ini:

- 1) Gaji

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

1) Gaji juga menjadi faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas karyawan, agar perusahaan dapat mencapai tujuan.

2) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya , kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja, karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

3) Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

4) Atasan

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, atasan yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

5) Promosi

Promosi adalah suatu kegiatan mengkomunikasikan serta memberikan penilaian terhadap perorangan secara menyeluruh yang nantinya digunakan untuk memberikan apresiasi.

6) Lingkungan kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwiyah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

## 2. Work-life Balance

### a. Pengertian *Work-life Balance*

*Work-life balance* merupakan keseimbangan karyawan dalam bekerja antara di rumah maupun di tempat kerja. pemeliharaan karyawan untuk keseimbangan antara tanggung jawab di tempat kerja dan di rumah dengan membagi waktu antara urusan pribadi dan pekerjaan.

Lockwood dalam Diah & Al Musadieq (2018) *wok-life balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. Selanjutnya Delecta dalam Diah & Al Musadieq (2018) menambahkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Penjelasan lain tentang *work-life balance* oleh McDonald and Bradley dalam Ayu (2020) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peraan-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



### b. Aspek *Work-life Balance*

Menurut Fisher dkk (2019:343) dilandaskan pada 4 aspek utama dalam work life balance yakni:

- 1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL) Aspek ini mendasarkan pada sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan diluar pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Misalnya ketika karyawan bekerja harus mengorbankan waktu bersama keluarga.
- 2) *Personal Life Interference with Work* (PLIW) Aspek ini dilandaskan sejauh mana kehidupan pribadi karyawan mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya karyawan memiliki permasalahan rumah tangga yang akan mengganggu aktivitas dan produktivitas kinerjanya.
- 3) *Personal Life Encancement of Work* (PLEW) Aspek ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Hal ini bisa saja terjadi karena kehidupan di luar pekerjaan baik sehingga mampu membantu meningkatkan kinerja para karyawan.
- 4) *Work Enchancement of Personal Life* (WEPL) Aspek ini menekankan sejauh mana karyawan dapat meningkatkan kualitas kehidupannya diluar kehidupan pribadi

### c. Faktor yang mempengaruhi *Work-life Balance*

Faktor yang mempengaruhi work life balance, menurut Pouluse dan Sudarsan (2020:126) yaitu :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1) Faktor Individual
  - a) Kepribadian : Kesadaran, keterbukaan terhadap pengalaman dan keramahan.
  - b) Kesejahteraan : Dipengaruhi dua komponen yaitu komponen kognitif (kepuasan hidup) dan komponen afektif (kesejahteraan emosional)
  - c) Kecerdasan emosional
- 2) Faktor Organisasional
  - a) Pengaturan Kerja: Mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi pegawai.
  - b) Dukungan Organisasi : Dukungan formal bisa berupa tersedianya *work-family policie/benefits* dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa support dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja.
  - c) Stres Kerja : Persepsi individu mengenai lingkungan kerja.
  - d) Peran : Peran yang berlebihan, konflik peran, dan ketidak jelasan peran.
  - e) Teknologi : Membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.
- 3) Faktor Lingkungan
  - a) Pengaturan perawatan anak: jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





- b) Dukungan keluarga: orang tua, keluarga, dan pasangan.
- c) Faktor lingkungan sosial lainnya: seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.

#### d. Indikator *Work-life Balance*

Menurut Greenhaus dalam Nugraha (2020), work life balance meliputi beberapa indikator, yaitu:

- 1) *Time balance* (Keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.
- 2) *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan) Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.
- 3) *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan) Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Adapun indikator dari work-life balance didefinisikan sebagai subjektif atau objektif diantaranya :



**C**

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1) Indikator objektif, meliputi jam kerja, aktivitas di rumah, peran keluarga.
- 2) Indikator subjektif, menunjukkan situasi keseimbangan dan ketidakseimbangan, jika wilayah tersebut seimbang, tidak ada konflik yang diperkirakan.

### 3. Kepribadian

#### a. Pengertian Kepribadian

Pengertian kepribadian menurut Handyanto Widjojo (2017:21) adalah suatu kumpulan karakteristik psikologis unik yang mempengaruhi cara se-seorang memberi respon terhadap situasi di lingkungan tertentu.

Dalam (Kawiana, et al., 2018) Kepribadian berasal dari leksikon persona yang artinya topeng, yaitu topeng yang digunakan untuk menghadapi masyarakat. Kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang relative stabil yang membedakan dirinya dengan orang lain dan merupakan cara seseorang bereaksi serta berinteraksi dengan individu lain pada suatu situasi (Wulantika, 2019).

Definisi yang paling sering digunakan dirumuskan oleh Gordon Allport sekitar 70 tahun yang lalu, ialah kepribadian merupakan jumlah total dari cara – cara seseorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain menurut Robbins & Judge (2017).

#### b. Tipe Kepribadian

Menurut Yusuf & Maliki (2021) ada beberapa tipe – tipe dalam kepribadian menurut para ahli :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1) Teori Carl Gustav Jung

Dalam teori ini , kepribadian di daasarkan pada reaksi seseorang dari pengalamannya dalam bertingkah laku. Adapun pengelompokan sikap individu dibagi menjadi dua yaitu :

- a) kecendrungan intraversi (introvert )ialah kecendrungan menutup diri dan menggelamkan dirinya pada dunianya sendiri.
- b) Kecendrungan ekstroversi (ekstravert) ialah kecendrungan untuk lebih terbuka terhadap lingkungan maupun peristiwa disekitarnya.

2) Teori Galeness

Teori ini mengelompokan kepribadian individu berdasarkan tempramennya ,yakni:

a) Tipe Kholerik

Muncul oleh adanya stimulus dari chloe (empedu kuning) . Ciri khas dari tipe ini ialah keras kepala, mudah marah , bersemangat tinggi, berdaya juang besar dan optimis.

b) Tipe Melankolik

Muncul oleh adanya melanchole (empedu hitam). Ciri khas dari tipe ini ialah berdaya juang kecil,mudah kecewa, pesimis dan pemurung (muram).

c) Tipe Plekmatis

Muncul oleh adanya stimulus dari phelgma (cairan lender). Tipe ini dipengaruhi oleh kepribadian yang tenang, tidak mudah dipengaruhi. Setia dan lamban.

d) Tipe Sanguinis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Muncul oleh adanya stimulus sanguinis dari sanguis (darah ). Ciri khas dari tipe ini ialah mudah berganti Haluan, ramah, cepat bertindak, namun juga cepat berhenti.

### c. Faktor-faktor Kepribadian

Perubahan kepribadian tidak bisa terjadi secara spontan, akan tetapi melalui pengalaman, rentang usia, dan tekanan dari lingkungan sosial. Faktor yang mempengaruhi kepribadian seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu:

- 1) Pengalaman awal: Sigmund Freud menekankan tentang pentingnya id yaitu kepribadian yang paling dasar, yang didalamnya terdapat naluri bawaan.
- 2) Pengaruh Budaya: anak mengembangkan pola kepribadian yang sesuai dengan standar yang ditentukan budayanya.
- 3) Kondisi Fisik: kondisi fisik berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepribadian seseorang. Diantara Kondisi fisik yang mempengaruhi kepribadian anak yaitu kelelahan, malnutrisi, gangguan fisik, dan penyakit menahun.
- 4) Nama: nama memiliki pengaruh terhadap konsep diri, karena nama mempunyai asosiasi yang akan mewarnai penilaiannya orang terhadap dirinya.
- 5) Kesuksesan dan kegagalan: kegagalan akan berpengaruh pada konsep diri, yaitu dapat merusak konsep diri, dan kesuksesan akan menunjang konsep diri itu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- 6) Pengaruh keluarga: pengaruh lingkungan keluarga sangat mempengaruhi kepribadian anak, karena waktu terbanyak adalah bersama keluarga sehingga ditanamkan dasar-dasar kepribadian.

#### d. Indikator Kepribadian

Robbins dan Judge (2017: 84) menyatakan bahwa Kepribadian dapat diukur dengan dimensi model lima besar dari kepribadian yang lazim disebut “*the big five*”, merupakan dasar dari semua dimensi lainnya dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia. Lebih jauh lagi, sekur tes dari karakteristik-karakteristik ini sangat baik dalam memprediksi bagaimana orang berperilaku dalam berbagai situasi kehidupan nyata”. Berikut faktor-faktor lima besar tersebut:

- 1) Ekstraversi (*extrapersion*)

Dimensi ekstraversi ini menampilkan tingkat kenyamanan kita didalam hubungan.

Ekstrover cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi. Intover cenderung pemalu, penakut, dan tenang.

- 2) Keramahan (*agreeableness*)

Dimensi keramahan merujuk pada kecenderungan seseorang individu untuk memahami orang lain. Orang yang ramah kooperatif, hangat, dan mempercayai. Orang yang bersekor rendah ingin, tidak ramah dan antagonis.

- 3) Kehati-hatian (*conscientiousness*)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dimensi kehati-hatian adalah sebuah ukuran reabilitas orang yang sangat hati-hati bertanggung jawab, teratur dapat diandalkan, dan persisten. Mereka yang bersektor rendah dari dimensi ini mudah dialihkan, tidak diatur, dan tidak dapat diandalkan.

4) Stabilitas Emosional (*emotion stability*)

Dimensi stabilitas emosional sering dilabeli dengan kebalikannya, uring-uringan menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress. Orang dengan stabilitas emosional positif tinggi cenderung tenang, percaya diri, dan aman. Mereka dengan skor negative tinggi cenderung gugup, cemas depresi, dan tidak aman.

5) Keterbukaan pada Pengalaman (*openness to experience*)

Dimensi keterbukaan pada pengalaman mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat terbuka kreatif, ingin tahu, dan secara artistic sensitive. Sebaliknya, mereka yang berada di ujung lainnya dari kategori ini konvensional dan merasa nyaman dalam keadaan yang dikenal.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dijalankan yang diperoleh dari tulisan di jurnal baik jurnal internasional maupun jurnal nasional sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian
<p>Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio, Tinneke M. Tumbel (2017)</p> <p>Universitas Sam Ratulangi</p> <p>Vol. 5 No. 003 (2017): JURNAL ADMINISTRASI BISNIS UNSRAT</p>	<p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p><i>Work-life Balance</i>, Kepuasan Kerja</p>	<p><i>Burnout</i></p>	<p>Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara; Burnout berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara; (3) Work-life balance dan burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBIKKG (Instititut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Nama	Judul Penelitian	Variabel yang sama	Variabel yang berbeda	Hasil Penelitian
Dwi Agung Nugroho Arianto, Abdul Choliq A (2019) Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara Vol. 13 No. 1 (2019): Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia	Kepribadian, Kepuasan Kerja	-	Dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja karyawan PT. Starwood Furniture Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung (2.564) > ttabel (1.67155) serta nilai signifikansinya 0.013 > 0.05.
Renaldo R Lumunon, Greis M Sendow, Yantje Uhing (2019) Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.7 No.4 Juli 2019: Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship	Pengaruh <i>Work -Life Balance</i> , Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi	<i>Work-life Balance</i> , Kepuasan Kerja	Kesehatan Kerja, Beban Kerja	Terdapat pengaruh simultan antara <i>work-life balance</i> , kesehatan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Ivestama

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





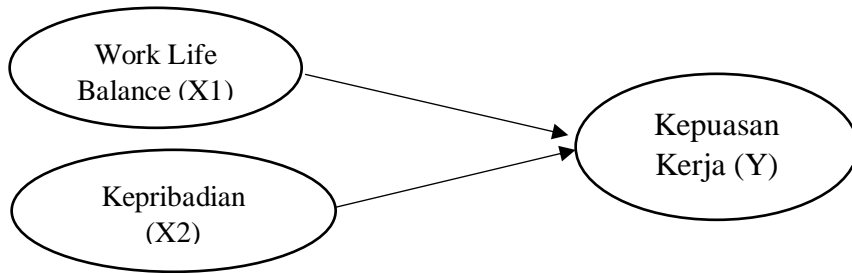
### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Melalui penelitian ini peneliti ingin menjabarkan bagaimana pengaruh Work-Life Balance dan Kepribadian (variabel independen) terhadap kepuasan kerja karyawan (variabel dependen).

Berdasarkan teoriteori variabel dan penelitian terdahulu maka peneliti membuat kerangka penelitian untuk memudahkan alur pemikiran penelitian, yaitu sebagai berikut:

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Diolah peneliti

### D. Hipotesis

#### 1. Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Work life balance merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Jadi Work Life Balance secara sederhana

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



menyebabkan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yakni dalam penelitian yang dilakukan Friane Lis Pangemanan dkk (2017) hasil penelitiannya dengan judul Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja. Hasil dari penelitiannya adalah *Work-Life Balance* secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H1: Work-Life Balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

## **2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepribadian adalah keseluruhan dari kombinasi yang menggambarkan karakteristik dan watak yang menyebabkan manusia secara alamiah manusia bersifat unik dan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Dimana perbedaan kepribadian antara masing-masing individu yang ditampilkannya ketika berinteraksi dalam lingkungan, dalam mengatasi berbagai situasi dan kondisi yang kurang mendukung bagi individu tersebut.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu yakni Dwi Agung Nugroho Arianto dkk (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia. Hasilnya dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**H2: Kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode bagi suatu penelitian merupakan suatu alat di dalam pencapaian suatu tujuan untuk memecahkan suatu masalah. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian yang menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

### A. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

PT YOSSAVA TRANS LOGISTIK

Altira Bussiness Park Blok E 12-15, Jl. Yos Sudarso No.kav 85, RT.9/RW.11, Sunter Jaya, Tanjung Priok, Jakarta Utama, Jakarta 14350

#### 2. Waktu Penelitian

Proses penelitian dimulai dengan mengidentifikasi permasalahan yang ada di lokasi tempat penelitian, merumuskan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori sebagai penguat variabel yang diteliti, menyusun metode dalam mengumpulkan data, menyusun instrument, sampai menentukan teknik pengujian statistik yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Penulisan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Penulisan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



digunakan. Peneliti melakukan rangkaian proses ini dimulai pada bulan Desember 2022.

## B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian sebab-akibat atau yang disebut juga *cause effect research* dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) merupakan metode penelitian yang berdasarkan kepada filsafat *positivisme*, bertujuan untuk meneliti terhadap populasi ataupun sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilaksanakan secara tidak menentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat statistik yang tujuannya untuk pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kausal menurut Sugiyono (2018) merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat.

Sehingga, terdapat dua variabel yaitu variabel dependen (dipengaruhi) dan variabel independen (mempengaruhi).

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan jenis penelitian Survei yang menggunakan test dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tentang sejumlah responden yang mewakili populasi tertentu dan menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2019) metode survei yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dan sebagainya. Metode survei merupakan penelitian yang mendapatkan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT YOSSAVA TRANS LOGISTIK.

### C. Definisi dan Operasional Variabel

#### 1. Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen. Adapun menurut Sugiyono (2019:69) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

##### a. Variabel Bebas

###### 1) *Work-life Balance*

Menurut Fisher dalam Gunawan, Nugraha, dan Sulastiana (2019) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu keseimbangan tanggung jawab dan peran antara

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengorbankan ataupun mengutamakan salah satu sisi kehidupan

## 2) Kepribadian

Menurut Eysenck (2017) kepribadian adalah totalitas segala peristiwa psikis yang disadari maupun yang tidak disadari atau disebut juga sebagai “Psyche” kesadaran sendiri mempunyai dua unsur pokok yaitu fungsi jiwa dan sikap jiwa yang masing-masing mempunyai peranan penting dalam orientasi manusia dengan dunianya.

### b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2019:69) *Dependent Variable* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

## 2. Operasional Variabel

Berikut ini adalah berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

a. *Work-life Balance*

**Tabel 3. 1**  
**Dimensi dan Indikator variabel Work-life Balance (X1)**

Variabel	Dimensi	Butir Pernyataan
<i>Work-life Balance</i> (X1)	Time Balance (Keseimbangan Waktu)	1
		2
		3
	Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)	4
		5
		6
	Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)	7
		8
		9

Sumber : Greenhaus dalam Nugraha (2020)

b. Kepribadian

**Tabel 3. 2**  
**Dimensi dan Indikator variabel Kepribadian (X2)**

Variabel	Dimensi	Butir Pernyataan
Kepribadian (X2)	Ekstraversi ( <i>extrapersion</i> )	1
		2
	Keramahan ( <i>agreeableness</i> )	3
		4
	Kehati-hatian ( <i>conscientiousness</i> )	5
		6
	Stabilitas Emosional ( <i>emotion stability</i> )	7
		8
	Keterbukaan pada Pengalaman ( <i>openness to experience</i> )	9
		10

Sumber : Robbins dan Judge (2017: 84)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

c. Kepuasan Kerja Karyawan

**Tabel 3. 3**  
**Dimensi dan Indikator variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Variabel	Dimensi	Butir Pernyataan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Gaji	1
		2
	Pekerjaan itu sendiri	3
	Rekan Kerja	4
		5
	Atasan	6
		7
	Promosi	8
		9
	Lingkungan kerja	10
		11

Sumber : Widodo (2015) dalam Harahap, S. F.,&Tirtayasa, S (2020)

**D. Skala Pengukuran Variabel**

Dalam pembuatan kuesioner ini digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut :



**Tabel 3. 4**  
**Pengukuran Skala Likert**

NO	Pendapat	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2018)

## E. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah PT. Yossava Trans Logistik yang berjumlah sebanyak 40 orang.

### 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh karena jumlah karyawan pada PT. Yossava Trans Logistik berjumlah 40 orang. Menurut Sugiyono (2018) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## F. Teknik Pengujian Instrumen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### a. Validitas

Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur atau instrumen yang valid menandakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2019:267) “validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Validitas ini dapat digunakan untuk mengetahui layak tidaknya butir-butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- 2) Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:121) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat konsistensi suatu alat ukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabel dapat diartikan sebagai kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab pertanyaan yang merupakan suatu dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot (pengukuran sekali saja) yaitu pengukurannya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018:45). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Cornbach Alpha* ( $\alpha$ ) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach Alpha*  $> 0,70$ , sedangkan untuk memudahkan perhitungan dalam uji reliabilitas ini digunakan alat bantu komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) (Ghozali, 2018:45).

## G. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang ada pada setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Suatu penelitian dikatakan baik apabila data tersebut memiliki distribusi normal. Data uji normalitas dalam penelitian ini merupakan uji asumsi dasar untuk pengujian tentang kenormalan distribusi data sehingga dapat dipakai dalam statistic parametric. Salah satu uji normalitas untuk mengetahui apakah berdistribusi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov dengan membuat hipotesis.

Hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Data berdistribusi normal

Ha : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria dalam uji normlitas adalah apabila nilai signifikansi (sig.)  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi (sig.)  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal menurut Ghozali dalam Priyatno (2017).

## 2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus bebas dari gejala multikolinieritas. Dimana gejala multikolinieritas ini adalah gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Menurut Ghozali dalam Priyatno (2017:120) cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat diindikasikan dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual satu kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastis. Model inilah yang diharapkan terjadi, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas. Menurut Priyatno (2017:126) Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikasi (sig.) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai signifikasi (sig.) lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

## H. Uji Analisis Data

### 1. Analisis Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghazali, 2018:95).

Berikut adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan oleh peneliti adalah, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y= kepuasan kerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

X1 = Work-Life

Balance

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



$X_2 = \text{Kepribadian}$

$e = \text{Error}$

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Tetapi penggunaan koefisien determinasi tersebut memiliki suatu kelemahan, yaitu terdapatnya suatu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Agar terhindar dari bias tersebut, maka digunakan nilai adjusted  $R^2$ , dimana nilai adjusted  $R^2$  mampu naik atau turun apabila terjadi penambahan satu variabel independen (Ghozali, 2018:97).

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji T

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) secara individual dengan variabel dependen (Y). Untuk menghitung uji signifikansi antara variabel X dan Variabel Y, menurut Sugiyono (2019:187) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = Nilai hitung yang dicari

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Banyak Sampel

(1) Untuk dasar dalam pengambilan keputusan uji t parsial adalah sebagai berikut:

Jika Sig *thitung* > 0,05 maka  $H_0$  diterima.

(2) Jika Sig *thitung* < 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





## A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Yossava Trans Logistik berdiri pada tahun 2018, dan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry *Freight Forwarding* yang berfokus pada pengiriman cargo *export* dan *import* barang dari dan keseluruh dunia. PT. Yossava Trans Logistik adalah *Freight Forwarding* yang dapat membatu pengiriman cargo baik melalui udara, laut, ataupun domestik. Lebih dari 5 tahun berdiri telah membantu berbagai macam perusahaan besar dalam melakukan pengiriman barang, seperti contohnya adalah PT Tupperware, PT ASI Pudji Astuti, PT Intecs, PT Catur Mitra , PT Timur Raya dan masih banyak lagi perusahaan yang mempercayakan pengiriman cargonya menggunakan servis dari PT Yossava Trans Logistik.

Selain itu, PT Yossava Trans Logistik juga memiliki layanan bea cukai dan layanan Proyek domestik tepat waktu dan dengan tarif yang wajar. PT Yossava Trans logistic tidak hanya menjadi jembatan antara klien dan pelabuhan, ataupun produk dengan pasar, namun juga keseluruhan ekosistem.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**Gambar 4. 1  
Logo Perusahaan**



Sumber : PT. Yossava Trans Logistik 2022

**a. Visi**

PT Yossava Trans Logistik berharap dapat menciptakan standar baru dalam layanan logistik melalui program yang efisien, menguntungkan, dan dipersonalisasi untuk perusahaan yang membutuhkan layanan ekspor, impor, dan domestik. PT Yossava Trans Logistik dibangun di atas dasar pengalaman dalam industri, keterlibatan klien, dan proses yang diatur dengan baik. Arena logistik adalah arena yang konstan, hidup, dan berkembang, dan kami berharap dapat menjadi oart dari industri yang mengubah dunia.

**b. Misi**

PT Yossava Trans Logistik bertujuan untuk menjadi layanan satu atap Anda yang dapat memberikan rekrutmen logistik dari awal hingga akhir.



## B. Analisis Deskripsi

### 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan kepada 40 responden, maka berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase Karyawan
Laki-Laki	26	65%
Perempuan	14	35%
Total	40	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dijelaskan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Yossava Trans Logistik adalah berjenis kelamin laki-laki berjumlah 26 orang dengan persentase 65%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang dengan persentase 35%.

### 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan kepada 40 responden, maka berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan usia :

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase Karyawan
20 - 25 Tahun	9	22.5%
26 -30 Tahun	22	55%
31 -35 Tahun	5	12.5%

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



36 – 40 Tahun	2	5%
> 41 Tahun	2	5%
Total	40	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas maka dapat disimpulkan mayoritas karyawan pada PT. Yossava Trans Logistik berusia 26-30 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 55%, responden yang berusia 20 – 25 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 22.5%, responden yang berusia 31-35 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 12.5%, responden yang berusia 36-40 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5% dan responden yang berusia > 41 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5%.

### 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan kepada 40 responden, maka berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan lama bekerja :

**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase Karyawan
< 1 Tahun	4	10%
1 – 3 Tahun	20	50%
3 – 5 Tahun	11	27.5%
> 5 Tahun	5	12.5%
Total	40	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas maka dapat disimpulkan mayoritas karyawan pada PT. Yossava Trans Logistik yang telah bekerja selama 1 - 3 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 50%, responden yang telah bekerja selama 3 – 5 tahun berjumlah 11 orang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dengan persentase 27.5%, responden yang telah bekerja selama > 5 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 12.5% dan responden yang telah bekerja selama < 1 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 10%.

#### 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan kepada 40 responden, maka berikut ini adalah karakteristik responden berdasarkan lama bekerja :

**Tabel 4. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase Karyawan</b>
SMA	14	35%
D3	4	10%
S1	19	47.5%
S2	3	7.5%
Total	40	100%

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas di atas maka dapat disimpulkan mayoritas karyawan pada PT. Yossava Trans Logistik yang pendidikan terakhirnya S1 berjumlah 19 orang dengan persentase 47.5%, responden yang pendidikan terakhirnya SMA berjumlah 14 orang dengan persentase 35%, responden yang pendidikan terakhirnya D3 berjumlah 4 orang dengan persentase 10% dan responden yang pendidikan terakhirnya S2 berjumlah 3 orang dengan persentase 7.5%

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## 1. Hasil Rekapitulasi Responden

### a. *Work-life Balance*

Berikut ini merupakan data pendapat responden mengenai *Work-life Balance* pada PT.

Yossava Trans Logistik (X1) :

**Tabel 4. 5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Work-life Balance**

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-rata
<b>Time Balance (Keseimbangan Waktu)</b>								
1	Waktu pribadi saya tidak terganggu dengan banyaknya pekerjaan yang harus saya kerjakan	0	0	3	34	3	40	4.00
2	Waktu untuk bekerja tidak membatasi saya dalam menjalankan kehidupan pribadi	0	0	0	25	15	40	4.38
<b>Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)</b>								
3	Kepentingan pribadi tidak menyebabkan pekerjaan saya menjadi tertunda	0	0	8	12	20	40	4.30
4	Beban pekerjaan tidak membuat saya kesulitan menjalani kehidupan pribadi	0	0	3	21	16	40	4.32
<b>Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)</b>								
5	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani	0	0	5	26	9	40	4.10
6	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan	0	1	4	22	13	40	4.18
<b>Jumlah</b>								25.28

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



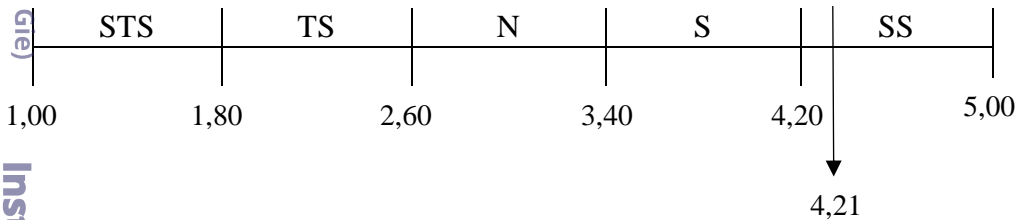
C Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Rata-rata	4.21
-----------	------

Sumber : Data diolah 2023

Pada tabel 4.5 dijelaskan bahwa rata-rata tertinggi adalah pada pertanyaan “ Waktu untuk bekerja tidak membatasi saya dalam menjalankan kehidupan pribadi “dengan rata-rata jawaban sebesar 4,38. Sedangkan rata-rata terendah adalah pada pertanyaan “Waktu pribadi saya tidak terganggu dengan banyaknya pekerjaan yang harus saya kerjakan” dengan rata-rata jawaban 4,00. Berikut rentang skala rata-rata yang didapatkan dari hasil variabel *work-life balance* :

Gambar 4. 2  
Rentang Skala Rata-rata Work-life Balance



Pada gambar 4.2 dijelaskan bahwa hasil rentang skala rata-rata *Work-life Balance* berada pada rentang skala sangat setuju, yang berarti bahwa *work-life balance* PT. Yossava Trans Logistik sudah sangat baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## **b. Kepribadian**

Berikut ini merupakan data pendapat responden mengenai Kepribadian pada PT.

Yossava Trans Logistik (X2) :

**Tabel 4. 6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kepribadian**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-rata
<b>Ekstraversi (ekstrapersion)</b>								
1	Saya memiliki sikap yang positif terhadap aturan kerja yang ada diperusahaan	0	0	2	18	20	40	4.45
2	Saya selalu merasa senang bekerja di perusahaan tempat saya bekerja	0	0	2	29	9	40	4.175
<b>Keramahan (agreeableness)</b>								
3	Mudah bagi saya untuk mengobrol dengan orang yang baru kenal	0	0	2	11	27	40	4.625
4	Saya mudah menyesuaikan diri bila berada dilingkungan yang baru	0	0	2	18	20	40	4.45
<b>Kehati-hatian (conscientiousness)</b>								
5	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0	0	2	26	12	40	4.25
6	Saya dapat membuat keputusan dengan cepat dan tepat	0	0	3	22	15	40	4.3
<b>Stabilitas Emosional (emotion stability)</b>								
7	Saya selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan	0	0	3	22	15	40	4.3
8	Saya dapat tetap tenang menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan	0	0	3	22	15	40	4.3
<b>Keterbukaan pada Pengalaman (openness to experience)</b>								

1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

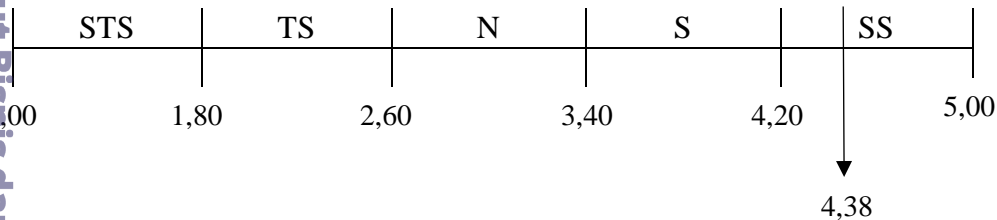


9	Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya	0	0	3	25	13	40	4.35
10	Mudah bagi saya untuk berbicara dengan spontan	0	0	2	11	27	40	4.625
<b>Jumlah</b>								43.825
<b>Rata-rata</b>								4.38

Sumber : Data diolah 2023

Pada tabel 4.6 dijelaskan bahwa rata-rata tertinggi adalah pada pertanyaan “Mudah bagi saya untuk mengobrol dengan orang yang yang saya baru kenal” dan “Mudah bagi saya untuk berbicara dengan spontan.” dengan rata-rata jawaban sebesar 4,625. Sedangkan rata-rata terendah adalah pada pertanyaan “Saya selalu merasa senang bekerja di perusahaan tempat saya bekerja.” dengan rata-rata jawaban 4,175. Berikut rentang skala rata-rata yang didapatkan dari hasil variabel kepribadian :

**Gambar 4. 3**  
**Rentang Skala Rata-rata Kepribadian**



Pada gambar 4.3 dijelaskan bahwa hasil rentang skala rata-rata Kepribadian berada pada rentang skala sangat setuju, yang berarti bahwa kepribadian PT. Yossava Trans Logistik sudah sangat baik

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



### c. Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan data pendapat responden mengenai Kepuasan Kerja pada PT.

Yossava Trans Logistik (Y) :

**Tabel 4. 7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja**

No.	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-rata
<b>Gaji</b>								
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	0	0	1	21	18	40	4.42
2	Saya puas dengan kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	0	0	0	17	23	40	4.57
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>								
3	Saya merasa pekerjaan saya meningkatkan kemampuan saya dalam berpikir	0	0	2	18	20	40	4.45
4	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini	0	0	2	24	14	40	4.3
<b>Rekan Kerja</b>								
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya	0	0	2	24	14	40	4.3
6	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja	0	0	1	21	18	40	4.42
<b>Atasan</b>								
7	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan	0	0	3	30	7	40	4.10

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**C Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

	yang baik pada karyawan							
	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja	0	0	2	29	9	40	4.17
<b>Promosi</b>								
	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	0	0	0	17	23	40	4.57
	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	0	0	3	30	7	40	4.10
<b>Lingkungan Kerja</b>								
	Lingkungan pekerjaan yang nyaman dan tenang sangat membantu saya meningkatkan produktivitas saya dalam bekerja	0	0	2	29	9	40	4.17
	Saya merasa puas dengan lingkungan pekerjaan pada perusahaan tempat saya bekerja saat ini	0	0	3	30	7	40	4.10
<b>Jumlah</b>								51.67
<b>Rata-rata</b>								4.31

Sumber : Data diolah 2023

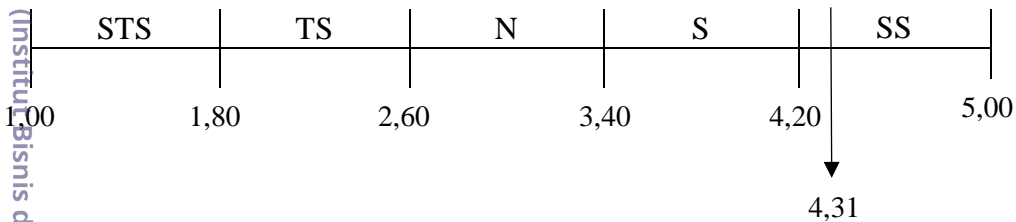
Pada tabel 4.7 dijelaskan bahwa rata-rata tertinggi adalah pada pertanyaan “Saya puas dengan kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan” dan “Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.” dengan rata-rata jawaban sebesar 4,57. Sedangkan rata-rata terendah adalah pada pertanyaan “Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan”, “Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan”, “Saya merasa puas dengan lingkungan pekerjaan pada perusahaan tempat saya bekerja saat ini.” dengan rata-

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



rata jawaban sebesar 4,10. Berikut rentang skala rata-rata yang didapatkan dari hasil variabel Kepuasan Kerja :

**Gambar 4. 4.**  
**Rentang Skala Rata-rata Kepuasan Kerja**



Pada gambar 4.4 dijelaskan bahwa hasil rentang skala rata-rata Kepuasan Kerja berada pada rentang skala sangat setuju, yang berarti bahwa kepuasan kerja PT. Yossava Trans Logistik sudah sangat baik.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu metode untuk menguji kevalidan suatu instrument. Valid berarti instrumen yang diberikan sesuai kriteria. Pengujian ini menggunakan IBM SPSS Statistic 25 dengan teknik korelasi Product Moment Pearson. Jumlah responden adalah sebanyak 40 orang. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut ini :

- Valid =  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,304)$
- Tidak Valid =  $r_{hitung} < r_{tabel} (0,304)$

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas**



**C** Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

UJI VALIDITAS				
VARIABEL	KODE	KORELASI	NILAI R	KESIMPULAN
<b>WORK-LIFE BALANCE (X1)</b>	X1	0.309	0,304	VALID
	X1	0.422	0,304	VALID
	X1	0.576	0,304	VALID
	X1	0.365	0,304	VALID
	X1	0.417	0,304	VALID
	X1	0.732	0,304	VALID
<b>KEPRIBADIAN (X2)</b>	X2	0.409	0,304	VALID
	X2	0.453	0,304	VALID
	X2	0.568	0,304	VALID
	X2	0.397	0,304	VALID
	X2	0.456	0,304	VALID
	X2	0.398	0,304	VALID
	X2	0.546	0,304	VALID
	X2	0.609	0,304	VALID
	X2	0.490	0,304	VALID
	X2	0.308	0,304	VALID
<b>KEPUASAN KERJA (Y)</b>	Y	0.502	0,304	VALID
	Y	0.317	0,304	VALID
	Y	0.538	0,304	VALID
	Y	0.323	0,304	VALID
	Y	0.430	0,304	VALID
	Y	0.540	0,304	VALID
	Y	0.546	0,304	VALID
	Y	0.374	0,304	VALID
	Y	0.462	0,304	VALID
	Y	0.581	0,304	VALID
	Y	0.374	0,304	VALID
Y	0.674	0,304	VALID	

Sumber :Data diolah, 2023

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan hasil perhitungan di atas, pernyataan dapat dinyatakan valid apabila hasil hitung yang diperoleh  $> 0.304$  Dan pernyataan akan dinyatakan tidak valid apabila hasil hitung yang diperoleh  $< 0.304$ .

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabel berarti, masing-masing pertanyaan kuisioner dijawab responden secara konsisten. Pada penelitian ini, penulis menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 25. Uji reliabilitas dapat dinyatakan reliabel bila nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$ . Penelitian ini telah diuji realibilitasnya sebagai berikut :

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

UJI RELIABILITAS		
VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KESIMPULAN
<i>WORK-LIFE BALANCE (X1)</i>	0.698	RELIABLE
<i>KEPRIBADIAN (X2)</i>	0.717	RELIABLE
<i>KEPUASAN KERJA (Y)</i>	0.724	RELIABLE

Sumber : Data diolah, 2023

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan tabel 4.34 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel *Work-life Balance* (X1), Kepribadian (X2), Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Kelompok data yang baik adalah data yang terdistribusi normal.

**Gambar 4. 5**  
**Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	y
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	25.1750	42.1250	50.8750
	Std. Deviation	1.90663	2.82105	2.93684
Most Extreme Differences	Absolute	.217	.140	.167
	Positive	.169	.124	.085
	Negative	-.217	-.140	-.167
Test Statistic		.217	.140	.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.046 <sup>c</sup>	.007 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah, 2023

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





**C**

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan hasil normalitas pada tabel diatas menunjukan nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.07 . hal ini menunjukan bahwa nilai signifikansi nya lebih besar daripada 0.05, maka secara keseluruhan variable berdistribusi normal.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan model regresi. Adapun hasil uji heterokedastisitas pada tabel berikut:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.794	8.570		1.726	.093
WORK-LIFE BALANCE	.657	.210	.427	3.124	.003
KEPRIBADIAN	.464	.142	.445	3.261	.002

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10, nilai signifikansi yang diperoleh nilai Sig dari setiap variabel yang digunakan > 0,05. Oleh karena itu, dalam pengujian ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



### c. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
		VIF
1	(Constant)	
	WORK-LIFE BALANCE	1.022
	KEPRIBADIAN	1.022

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji multikolinieritas di atas, menghasilkan nilai tolerance dari masing-masing variabel  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$  dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas

### 3. Uji Analisis Data

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian dari persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**Tabel 4. 12**  
**Analisis Koefisien Korelasi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.794	8.570		1.726	0.93
WORK-LIFE BALANCE	.657	.210	.427	3.124	0.03
KEPRIBADIAN	.464	.142	.445	3.261	0.02

Sumber : Output Data IBM SPSS Statistic 25 (Data diolah, 2023)

Hasil persamaan regresi linear berganda ini :

$$Y = (14,794) + 0,657X_1 + 0,464X_2$$

Yang memiliki arti :

- 1) Nilai konstanta a = 14,794 artinya jika variabel *work-life balance* dan kepribadian tidak dimasukkan dalam penelitian maka kepuasan kerja di PT. Yossava Trans Logistik masih meningkat 36,150%.
- 2) Nilai koefisien  $b_1 = 0.657$  artinya jika *work-life balance* ditingkatkan lebih baik lagi maka kepuasan kerja di PT. Yossava Trans Logistik akan meningkat sebesar 0.657% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- 3) Nilai koefisien  $b_2 = 0.464$  artinya jika kepribadian lebih ditingkatkan lagi maka kepuasan kerja di PT. Yossava Trans Logistik akan meningkat sebesar 0.464% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

**b. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4. 13**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.288	2.47804

Sumber : Data diolah, 2023

Pada tabel 4.38 hasil dari aplikasi IBM SPSS Statistic diatas juga diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau Rsquare sebesar 0,325 atau 32.5%. Yang artinya adalah *work-life balance* dan kepribadian memiliki proporsi pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Yossava Trans Logistik sebesar 32,5% sedangkan sisanya, yaitu 67,5% (100% - 32,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**C** Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**4. Pengujian Hipotesis**

**a. Uji T**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Model t

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.794	8.570		1.726	0.93
WORK-LIFE BALANCE	.657	.210	.427	3.124	0.03
KEPRIBADIAN	.464	.142	.445	3.261	0.02

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14, dihasilkan t tabel sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = df = n - k - 1$$

$$= 40 - 2 - 1$$

$$= 37 = t \text{ tabel pada nilai } 37 \text{ adalah } 1,687$$

Setelah mengetahui dan menentukan t tabel, uji hipotesis t diuraikan sebagai berikut :

*Work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja

1. Menentukan hipotesis

Ho : *work-life balance* tidak mempengaruhi kepuasan kerja

Ha : *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Membandingkan T tabel dan T hitung

Berdasarkan tabel uji T yang telah dihasilkan, T hitung variabel *work-life balance* menghasilkan nilai 3,124 dengan T tabel 1,687.

3. Menentukan keputusan

Nilai t hitung > t tabel yaitu  $3,124 > 1,687$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya, *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik *work-life balance*, semakin baik juga kepuasan kerja karyawan. Ditinjau dari tabel uji T diatas, dihasilkan nilai T hitung dari variabel kepribadian sejumlah 3,261. Hal tersebut juga membuktikan bahwa nilai t hitung dari variabel kepribadian > t tabel. Artinya, kepribadian mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara parsial..

**b. Uji F**

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.171	2	54.585	8.889	.001 <sup>b</sup>
	Residual	227.204	37	6.141		
	Total	336.375	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Data diolah, 2023

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.15, dapat diketahui nilai signifikan sebesar  $0.001 < 0,05$  sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji kelayakan model F maka disimpulkan bahwa *work-life Balance* ( X1 ) dan kepribadian (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama.

## D. Pembahasan

### 1. Profil Responden

Penelitian ini dilakukan pada periode tahun 2022 terhadap 40 responden yang terdiri dari 26 orang laki-laki dan 14 orang perempuan. Karyawan pada PT. Yossava Trans Logistik didominasi oleh usia 26-30 tahun. Berdasarkan dari data yang disebarkan langsung terhadap responden maka diketahui bahwa karyawan PT. Yossava Trans Logistik didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya 1-3 tahun. Dan karyawan di PT. Yossava Trans Logistik didominasi oleh karyawan dengan pendidikan S1. Berikut ini adalah hasil pembahasan setelah dilakukan analisis profil responden:

#### 1. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Diketahui hasil t hitung variabel *work-life balance* sebesar 3.124 dan t tabel sebesar 1.687. Dengan begitu t hitung  $>$  t tabel yang membuktikan bahwa *work-life balance*



mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin baik *work-life balance* yang terdapat pada perusahaan, semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan dapat merasa lebih puas terhadap pekerjaan yang dijalannya jika terdapat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pendapatan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, semakin tidak adanya keseimbangan dalam pekerjaan tersebut, maka semakin buruk juga kepuasan kerja seorang karyawan. Lockwood dalam Diah & Al Musadieg (2018) *wok-life balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang.

## 2. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Selain itu, dalam uji T pada kepribadian menghasilkan t hitung sebesar 3,261 dan t tabel 1,687. Dengan begitu dapat dinyatakan t hitung  $>$  t tabel yang artinya kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik kepribadian setiap karyawan pada perusahaan maka kepuasan kerja yang ada pun akan terus meningkat. Hal tersebut dikarenakan kepribadian berpengaruh dengan kepuasan kerja seorang karyawan. Pengertian kepribadian menurut Handyanto Widjojo (2017:21) adalah suatu kumpulan karakteristik psikologis unik yang mempengaruhi cara se-seorang memberi respon terhadap situasi di lingkungan tertentu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.





## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yossava Trans Logistik
2. Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yossava Trans Logistik

### B. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel *work-life balance*, kepribadian dan kepuasan kerja yang digunakan peneliti masih terbatas. Untuk itu, penulis berharap :

1. Bagi Perusahaan PT. Yossava Trans Logistik

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa *work-life balance* dan kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, perusahaan PT. Yossava Trans Logistik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memperhitungkan gaji, bonus dan bahkan pemberian *intensive* agar lebih disesuaikan dengan banyaknya beban pekerjaan serta banyaknya waktu yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dihabiskan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Sebagai contoh, pemimpin pada PT. Yossava Trans Logistik dapat memberikan *intensive* kepada seluruh karyawan yang masih harus bekerja diluar jam kerja yang telah ditentukan, baik yang dilapangan maupun yang masih harus bekerja didalam kantor.. Selain itu, pemberian *intensive* juga bertujuan untuk mengetahui apakah beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan kapasitas dan kemampuan setiap karyawan atau tidak. Perusahaan juga disarankan, untuk lebih mengajak karyawannya untuk terus menularkan energi positif terhadap satu dengan yang lainnya dengan maksud suasana positif yang telah dibangun mampu meningkatkan kepuasan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Bila memungkinkan perusahaan dapat menyediakan makanan ataupun minuman ringan yang dapat dikonsumsi secara bebas oleh karyawan terutama bagi karyawan yang harus bekerja diluar jam kerjanya sehingga karyawan merasa nyaman dan juga tidak terlalu terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi penulis ataupun peneliti selanjutnya, dapat memasukkan variabel bebas lain yang dapat mendukung kepuasan kerja, seperti lingkungan pekerjaan atau *reward* dikarenakan penulis hanya menggunakan variabel *work-life balance* dan kepribadian. Hal tersebut ditunjukkan untuk mengetahui lebih dalam lagi, komponen maupun hal-hal yang bersangkutan dengan kepuasan kerja sehingga hasil akhir yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat lebih besar dari penelitian yang telah dilakukan ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Nugraha, Y. (2020). *The Improvement of Tourist-Village Promotion Through the Optimalization of Information and Communication Technology for Rural-Youth*. International Journal of Business, Economics, and Social Development, 1(2), 90–98. <https://doi.org/10.46336/ijbesd.v1i2.293>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina, M., Fatoni, & Mawardah, M. (2017). *Software Tes Kepribadian Eysenck*. Sains dan Teknologi, 7 (1), 156- 162.
- Awulle, S.Murni, C.N. Rondonuwu (2018). “*Pengaruh Profitabilitas Likuiditas Solvabilitas dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan Food And Beverage Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2012-2016*” dalam Jurnal EMBA. Vol.6 No.4 (September 2018). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Defri Ronaldo and Rivai, H. A. (2019) *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi : Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 4(3), pp. 544–561
- Dwi Agung Nugroho Arianto and Abdul Choliq A. 2019. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Starwood Furniture Indonesia*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 13 No. 1.



Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio and Tinneke M. Tumbel. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat. Vol. 5 No. 003.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). *Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia*. JPP Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 8(2)

Handoko dalam Sutrisno (2017:75). *Pengertian kepuasan kerja*

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Lingga, Ayu Sutriani. 2020. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Manajemen)*. Vol. 6 No. 2.

Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara. 2017. *Iklm Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja*. JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen.

McDonald and Bradley dalam Ayu (2020).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Penugutan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Penugutan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
  2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
- Novitasari, Dwi dan Fidiastuti. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Puskesmas Kalibawang, Kabupaten Kulon Progo)*. 5(1). ISSN 2355-9381
- Paulose. Sudarsan. (2020) *Work Life Balance: A Conceptual Review*.
- Qodzarina, Diah Lailatul, and Mochammad Al Musadieq. 2018. "Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)." (Jurnal Administrasi Bisnis) Juli Vol. 60 No. 1.
- Renaldo R Lumunon, Greis M Sendow, and Yantje Uhing. 2019. *Pengaruh Work -Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol.7 No.4 Juli
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Setijadi. (2021, 10 29). Buletin Bulanan. Diambil dari Supply Chain Indonesia: <https://supplychainindonesia.com/pdb-sektor-logistik-indonesia-2019-tumbuh-1051-proyeksi-2020-akan-terkoreksi/>
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta



Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Suprisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Widjojo, Handyanto dkk.2017. *Sari-Sari Pemasaran & Aplikasinya di Dunia Pemasaran*. Jakarta : Prasetya Mulya Publishing. Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara. 2017. Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen.

Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Perilaku Organisasi*, Cetakan ke-1. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## Lampiran

WORK LIFE BALANCE (X1)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Time Balance (Keseimbangan Waktu)</b>						
	Waktu pribadi saya tidak terganggu dengan banyaknya pekerjaan yang harus saya kerjakan					
	Waktu untuk bekerja tidak membatasi saya dalam menjalankan kehidupan pribadi					
<b>Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)</b>						
3	Kepentingan pribadi tidak menyebabkan pekerjaan saya menjadi tertunda					
4	Beban pekerjaan tidak membuat saya kesulitan menjalani kehidupan pribadi					
<b>Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)</b>						
5	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang dijalani					
6	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan					
KEPRIBADIAN (X2)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Ekstraversi (ekstrapersion)</b>						
1	Saya memiliki sikap yang positif terhadap aturan kerja yang ada di perusahaan					
2	Saya selalu merasa senang bekerja di perusahaan tempat saya bekerja					
<b>Keramahan (agreeableness)</b>						

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

3	Mudah bagi saya untuk mengobrol dengan orang yang baru kenal					
4	Saya mudah menyesuaikan diri bila berada dilingkungan yang baru					
<b>Kehati-hatian (conscientiousness)</b>						
5	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
6	Saya dapat membuat keputusan dengan cepat dan tepat					
<b>Stabilitas Emosional (emotion stability)</b>						
7	Saya selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan					
8	Saya dapat tetap tenang menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan					
<b>Keterbukaan pada Pengalaman (openness to experience)</b>						
9	Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya					
10	Mudah bagi saya untuk berbicara dengan spontan					

KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Y)						
No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Gaji</b>						
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
2	Saya puas dengan kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
3	Saya merasa pekerjaan saya meningkatkan kemampuan saya dalam berpikir					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

4	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini					
<b>Rekan Kerja</b>						
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya					
6	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja					
<b>Atasan</b>						
7	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan					
8	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja					
<b>Promosi</b>						
9	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
10	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
<b>Lingkungan Kerja</b>						
11	Lingkungan pekerjaan yang nyaman dan tenang sangat membantu saya meningkatkan produktivitas saya dalam bekerja					
12	Saya merasa puas dengan lingkungan pekerjaan pada perusahaan tempat saya bekerja saat ini					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





34	LAMBOK MANGAPUL	1	2	2	3
35	JON HOWARD	1	3	2	1
36	IDAM	1	2	1	3
37	HENDRA MARULI TUA	1	2	1	3
38	MUHAMMAD SOIM	1	2	2	1
39	NATANAEL	1	1	2	1
40	OKTARI	2	2	3	3

**© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang** **Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Lampiran 2 Statistik Deskriptif

UJI VALIDITAS

1. Work Life Balance

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X.6	TOTAL
1	Pearson Correlation	1	.000	.165	.000	.221	.367*	.309
	Sig. (2-tailed)		1.000	.308	1.000	.170	.020	.053
	N	40	40	40	40	40	40	40
2	Pearson Correlation	.000	1	.165	-.074	.310	.248	.422**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.308	.648	.052	.123	.007
	N	40	40	40	40	40	40	40
3	Pearson Correlation	.165	.165	1	.163	.044	.360*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.308	.308		.314	.788	.023	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
4	Pearson Correlation	.000	-.074	.163	1	.049	.276	.365*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.648	.314		.762	.084	.020
	N	40	40	40	40	40	40	40
5	Pearson Correlation	.221	.310	.044	.049	1	.323*	.417**
	Sig. (2-tailed)	.170	.052	.788	.762		.042	.007
	N	40	40	40	40	40	40	40
6	Pearson Correlation	.367*	.248	.360*	.276	.323*	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.020	.123	.023	.084	.042		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.309	.422**	.576**	.365*	.417**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.053	.007	.000	.020	.007	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBIKKG

## 2. Kepribadian

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
Pearson Correlation	1	.604**	-.005	-.014	-.022	.044	.053	.338*	.113	.111	.409**
Sig. (2-tailed)		.000	.976	.931	.891	.789	.744	.033	.487	.494	.009
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.604**	1	.150	.071	.113	.019	-.137	.189	.063	.057	.453**
Sig. (2-tailed)	.000		.356	.664	.489	.907	.399	.243	.698	.727	.003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	-.005	.150	1	.532**	.060	.206	.208	.072	.302	.023	.568**
Sig. (2-tailed)	.976	.356		.000	.715	.203	.198	.661	.059	.886	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	-.014	.071	.532**	1	-.023	-.200	.087	-.087	.233	.105	.397*
Sig. (2-tailed)	.931	.664	.000		.888	.217	.592	.594	.148	.519	.011
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	-.022	.113	.060	-.023	1	.305	.267	.610**	.062	.043	.456**
Sig. (2-tailed)	.891	.489	.715	.888		.056	.096	.000	.705	.791	.003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.044	.019	.206	-.200	.305	1	.390*	.211	.031	.068	.398*
Sig. (2-tailed)	.789	.907	.203	.217	.056		.013	.191	.847	.678	.011
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.053	-.137	.208	.087	.267	.390*	1	.427**	.156	-.008	.546**
Sig. (2-tailed)	.744	.399	.198	.592	.096	.013		.006	.336	.962	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.338*	.189	.072	-.087	.610**	.211	.427**	1	.233	.163	.609**
Sig. (2-tailed)	.033	.243	.661	.594	.000	.191	.006		.148	.314	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.113	.063	.302	.233	.062	.031	.156	.233	1	.156	.490**
Sig. (2-tailed)	.487	.698	.059	.148	.705	.847	.336	.148		.335	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.111	.057	.023	.105	.043	.068	-.008	.163	.156	1	.304
Sig. (2-tailed)	.494	.727	.886	.519	.791	.678	.962	.314	.335		.057
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	.409**	.453**	.568**	.397*	.456**	.398*	.546**	.609**	.490**	.304	1
Sig. (2-tailed)	.009	.003	.000	.011	.003	.011	.000	.000	.001	.057	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## 3. Keptuasan Kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.  
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.271	.157	-.071	.000	.120	.145	.273	.067	.253	.359*	.175	.510**
	Sig. (2-tailed)		.091	.333	.661	1.000	.462	.372	.088	.680	.116	.023	.280	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.271	1	-.178	-.007	-.068	.278	-.027	.202	.210	.012	-.062	.061	.366*
	Sig. (2-tailed)	.091		.271	.967	.678	.083	.866	.212	.193	.942	.702	.709	.020
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.157	-.178	1	.385*	.078	.059	.764**	.054	.244	.222	-.072	.455**	.424**
	Sig. (2-tailed)	.333	.271		.014	.630	.717	.000	.741	.129	.168	.658	.003	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	-.071	-.007	.385*	1	-.107	-.061	.210	.108	.224	.066	-.061	.206	.370*
	Sig. (2-tailed)	.661	.967	.014		.510	.707	.193	.508	.165	.684	.707	.202	.019
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.000	-.068	.078	-.107	1	.329*	.145	.027	.370*	.316*	-.030	.321*	.313*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.678	.630	.510		.038	.372	.867	.019	.047	.855	.043	.049
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.120	.278	.059	-.061	.329*	1	.115	.227	-.038	.373*	-.051	.465**	.432**
	Sig. (2-tailed)	.462	.083	.717	.707	.038		.479	.158	.816	.018	.753	.002	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.145	-.027	.764**	.210	.145	.115	1	-.006	.362*	.269	-.188	.420**	.377*
	Sig. (2-tailed)	.372	.866	.000	.193	.372	.479		.973	.022	.093	.245	.007	.016
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	.273	.202	.054	.108	.027	.227	-.006	1	-.035	-.142	-.001	.157	.494**
	Sig. (2-tailed)	.088	.212	.741	.508	.867	.158	.973		.832	.381	.994	.333	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	.067	.210	.244	.224	.370*	-.038	.362*	-.035	1	.259	-.038	.065	.441**
	Sig. (2-tailed)	.680	.193	.129	.165	.019	.816	.022	.832		.107	.816	.692	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	.253	.012	.222	.066	.316*	.373*	.269	-.142	.259	1	.214	.359*	.441**
	Sig. (2-tailed)	.116	.942	.168	.684	.047	.018	.093	.381	.107		.184	.023	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y11	Pearson Correlation	.359*	-.062	-.072	-.061	-.030	-.051	-.188	-.001	-.038	.214	1	-.023	.310
	Sig. (2-tailed)	.023	.702	.658	.707	.855	.753	.245	.994	.816	.184		.887	.052
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y12	Pearson Correlation	.175	.061	.455**	.206	.321*	.465**	.420**	.157	.065	.359*	-.023	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.280	.709	.003	.202	.043	.002	.007	.333	.692	.023	.887		.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.510**	.366*	.424**	.370*	.313*	.432**	.377*	.494**	.441**	.441**	.310	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.006	.019	.049	.005	.016	.001	.004	.004	.052	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 2 Uji Reliabilitas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian GIE)

1. Work-Life Balance

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	7

2. Kepribadian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	11

3. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	13

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	x1	x2	y
	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	25.1750	50.8750
	Std. Deviation	1.90663	2.93684
Most Extreme Differences	Absolute	.217	.167
	Positive	.169	.085
	Negative	-.217	-.167
Test Statistic	.217	.140	.167
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 <sup>c</sup>	.046 <sup>c</sup>	.007 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
- Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





**© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.794	8.570		1.726	.093		
x1	.657	.210	.427	3.124	.003	.978	1.022
x2	.464	.142	.445	3.261	.002	.978	1.022

a. Dependent Variable: y

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	14.794	8.570		1.726	.093		
x1	.657	.210	.427	3.124	.003	.978	1.022
x2	.464	.142	.445	3.261	.002	.978	1.022

a. Dependent Variable: y

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	14.794	8.570		1.726	.093	
	x1	.657	.210	.427	3.124	.003	.978
	x2	.464	.142	.445	3.261	.002	.978

a. Dependent Variable: y

### Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.288	2.47804

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

### Lampiran Uji Hipotesis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKGG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKGG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Uji T

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Uji F

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.794	8.570		1.726	.093		
	x1	.657	.210	.427	3.124	.003	.978	1.022
	x2	.464	.142	.445	3.261	.002	.978	1.022

a. Dependent Variable: y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.171	2	54.585	8.889	.001 <sup>b</sup>
	Residual	227.204	37	6.141		
	Total	336.375	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.