

**HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN
STARTUP DI JAKARTA**



Disusun oleh:
Shinta Nursyianah
1125152970

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
AGUSTUS 2019**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
DAN PENGESAHAN PANITIA SIDANG SKRIPSI**

Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan
Perusahaan *Startup* di Jakarta

Nama Mahasiswa : Shinta Nursyianah
NIM : 1125152970
Program Studi : Psikologi

Tanggal Ujian : 14 Agustus 2019

Pembimbing I




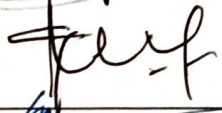



Lupi Yudhaningrum, M.Psi
NIDK.8802680018

Pembimbing II



Dr. R.A. Fadhallah, S.Psi, M.Si
NIDK.0012017902

Panitia Ujian/Sidang Skripsi/Karya Inovatif

Nama	Tandatangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penanggungjawab)*		26/08 - 2019
Dr. Gumgum Gumelar, M.Si (Wakil Penanggungjawab)**		20 Agustus 2019
Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M.M (Ketua Penguji)***		19 Agustus 2019
Deasyanti, Ph.D (Dosen Penguji I)****		19 Agustus 2019
Santi Yudhistira, M.Psi (Dosen Penguji II)		20 Agustus 2019

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Shinta Nursyianah
NIM : 1125152970
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul “Hubungan antara *Work-Life Blance* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan *Startup* di Jakarta” adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan April sampai dengan bulan Agustus 2019.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 20 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan



Shinta Nursyianah

NIM. 1125152970

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shinta Nursyianah
NIM : 1125152970
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi
Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan *Startup* di Jakarta”

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 29 Agustus 2019


Shinta Nursyianah

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tidak, bagiku tidak ada kalah dan menang! Sebab kuputuskan, kemenangan sudah pasti untukku saja. Kalah tinggal pada mereka yang lain: yang mengeluh bila terjatuh, yang menangis bila teriris, yang berjalan berputar-putar dalam belantara. Di padang lantang yang kutempuh ini, aku tak mungkin dikalahkan. Sebab disini jatuh sama artinya dengan bertambah kukuh berdiri”. (Sutan Takdir Alisjahbana)

“Maka sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah:5)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan Ibu dan Ayah tercinta khususnya di momen special Ayah yang berulang tahun pada tanggal 21 Agustus ini, terima kasih telah berjuang dari pagi ke pagi lagi untuk menghidupi keluarga dan telah berhasil mewujudkan cita-cita untuk menjadikan anak perempuannya ini sarjana, Ayah gelar ini untuk Ayah, selamat ulang tahun!

HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN
STARUP DI JAKARTA

Shinta Nursyianah

JAKARTA: PROGRAM STUDI PSIKOLOGI, FAKULTAS PENDIDIKAN
PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

ABSTRAK

(2019)

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja, gambaran *work-life balance*, dan hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kepada 193 orang karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta. Kepuasan kerja diukur menggunakan alat ukur *Job Description Index* yang disusun oleh Luthans dan *work-life balance* diukur menggunakan alat ukur *Work-Life Balance Scale* yang disusun oleh Hayman. Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis korelasi *bivariate Spearman Rank*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa r hitung = 0,544, r tabel = 0,1406, $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti terdapat hubungan positif signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, *Work-Life Balance*, *Startup*

RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE WITH JOB SATISFACTION IN STARTUP EMPLOYEES IN JAKARTA

Shinta Nursyianah

**JAKARTA: PSYCHOLOGY, FACULTY OF EDUCATION PSYCHOLOGY,
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA**

ABSTRACT

(2019)

This study aims to determine description of job satisfaction level, description of work-life balance level, and relationship between job satisfaction with work-life balance in Startup employees in Jakarta. This study was conducted by quantitative methods to 193 Startup employees in Jakarta. Job satisfaction was measured using Job Description Index by Luthans and work-life balance was measured using Work-Life Balance Scale by Hayman. Statistical analysis for testing the hypothesis is correlations bivariate Spearman's Rank. The result showed that there is positive relationship between job satisfaction and work-life balance in Startup employees in Jakarta which has proved by $r_{count} = 0,544$, $r_{table} = 0,1406$, $p = 0,000 < \alpha = 0,05$.

Keywords: Job Satisfaction, Work-Life Balance, Startup

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan berkah, rahmat, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul **“Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Work-Life Balance* pada Karyawan Perusahaan *Startup* di Jakarta”**.

Penelitian ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Negeri Jakarta. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk dapat menyempurnakan penelitian ini.

Penyusunan dan penulisan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan tulus hati menyampaikan terimakasih kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Taa'la, yang telah memberikan segalanya yang peneliti butuhkan hingga detik ini.
2. Ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Bapak Dr. Gumgum Gumelar, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
4. Ibu Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D selaku Wakil Dekan II Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ibu Dr. Lussy Dwi Utami, M.Pd selaku Wakil Dekan III Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta serta dengan sabar sebagai pemberi masukan dan wawasan lebih terkait alat ukur dalam penelitian ini.
6. Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku Ketua Prodi Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
7. Ibu Lupi Yudhaningrum, M.Psi selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan, dukungan serta bersedia mendengar keluh kesah selama proses penelitian.

8. Ibu Dr. R.A. Fadhallah, S. Psi, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan masukan, pandangan lainnya, dan dukungan selama proses penelitian.
9. Ibu Dwi Kencana Wulan, M.Psi dan Bapak Erik, M.Si yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk melakukan *expert judgement* alat ukur penelitian yang digunakan peneliti.
10. Ibu Rahmadianty Gazadina, M.Psi selaku dosen penguji saat seminar proposal yang juga berkenan meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberi masukan, dan pandangan baru mengenai alat ukur dan pengukuran dalam penelitian ini.
11. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
12. Seluruh staf, karyawan, dan civitas akademika Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
13. Bapak/Ibu Karyawan pada perusahaan *Startup* di Jakarta yang telah membantu sebagai responden penelitian dalam penelitian skripsi ini.
14. Ibu Mulyanah, Ayah Samsu, Nenek Marwiyah, Tete Shipa, Jong Haris, Adik Silpia yang telah tanpa henti memberikan dukungan moril, materil, semangat, dan canda-tawa kepada peneliti selama proses penelitian.
15. Muhammad Fauzan yang telah memberi dukungan, arahan, masukan, nasehat, solusi, hiburan, serta bersedia mendengarkan keluh kesah peneliti 24 jam dikurangi waktu tidur selama proses penelitian.
16. Kak Nurul Hanifah, Kak Dyas Alif Fauzan, Dina Amalvi yang telah memberikan masukan terkait konten, materi, dan alat ukur selama proses penyusunan skripsi ini.
17. Teman-teman “*Work Hard Play Hard (WP)*”: Maulvi, Dhita, Fauzan, Wahidhin, Aisyah, Niady, Nuy, Sakinah, Alan, Sandy, Yolanda yang selalu memberi dukungan dan hiburan, terimakasih!
18. Teman-teman “Anak SMA”: Tifany Veronica, Lusya Adelina, dan Laras Octavia Gracia yang telah memberikan semangat atas keambisan, masukan, pendengar keluh kesah selama perkuliahan ini.

19. Teman-teman “WCC”: Inda, Grace, Nilam, Savira, Shabira, Farhatul, Lucy, Tiffany, Nabila, Laras, Rina, Astya dan Hashinta atas empat tahun hiburan dan terapi berjalan selama di bangku perkuliahan.
20. Terima kasih untuk teman-teman ”Riya”: Mira, Ulya, Naurah, Farra, Chadiza, Diani, Lusya, Dinda, Venska, Nabyla yang menjadi teman sejak pendaftaran mahasiswa baru.
21. Psikologi D 2015, walau harus berpisah diakhir semester perkuliahan karena sistem kelas dihapuskan. Terimakasih sudah menjadi teman sekelas yang sangat baik!
22. Seperbimbingan skripsi bu Lupi; Aulia, Nadiva, Nabila, Ayu, Uthe, Intan, Bang Bakir, Karniko, dan Gustian. *We did it, Guys!*
23. Teman-teman seperjuangan Psikologi UNJ 2015.
24. Semua pihak yang telah berjasa dan membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi, para responden, narasumber, dan abang *foto copy*.
25. Shinta Nursyianah, diri saya sendiri. Terimakasih sudah berjuang dan tidak pernah menyerah hingga akhir. Lihat apa yang telah kita berhasil lakukan dengan baik! Ayo kita lakukan perjuangan lainnya yang menunggu di hadapan.

Jakarta, 8 Agustus 2019

Peneliti,

Shinta Nursyianah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATAPENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kepuasan Kerja	12
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
2.1.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	15
2.2 <i>Work-Life Balance</i>	18

2.2.1	Definisi <i>Work-life Balance</i>	18
2.2.2	Aspek-Aspek <i>Work-Life Balance</i>	19
2.2.3	Manfaat <i>Work-life Balance</i>	21
2.3	Dinamika Hubungan antara Kepuasan Kerja dan <i>Work-Life Balance</i>	23
2.4	Kerangka Konseptual/Kerangka Pemikiran	24
2.5	Hipotesis	25
2.6	Hasil Penelitian yang Relevan	26
BAB III	METODE PENELITIAN	29
3.1	Tipe Penelitian	29
3.2	Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian	29
3.2.1	Variabel Terikat (<i>Dependent Variabel</i>)	30
3.2.1.1.	Definisi Konseptual Kepuasan Kerja	30
3.2.1.2.	Definisi Operasional Kepuasan Kerja	30
3.2.2.	Variabel Bebas (<i>Independen Variabel</i>)	31
3.2.2.1.	Definisi Konseptual <i>Work-Life Balance</i>	32
3.2.2.2.	Definisi Operasional <i>Work-Life Balance</i>	32
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.3.1.	Populasi Penelitian	33
3.3.2.	Sampel Penelitian	33
3.3.3.	Teknik Pengambilan Sampel	34
3.4.	Sumber dan Jenis Data	34
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	34
3.5.1.	Instrumen Penelitian	34
3.5.1.1.	Instrumen Kepuasan Kerja	35
3.5.1.2.	Instrumen <i>Work-Life Balance</i>	40
3.6.	Uji Coba Instrumen	47
3.6.1.	Hasil Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja	48
3.6.2.	Hasil Uji Coba Instrumen <i>Work-Life Balance</i>	52
3.7.	Analisis Data Penelitian	57
3.7.1.	Analisis Deskriptif	57
3.7.2.	Uji Normalitas	57
3.7.3.	Uji Linearitas	58

3.7.4. Uji Hipotesis	58
3.7.5. Hipotesis Statistik	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Gambaran Responden/Subjek Penelitian	60
4.1.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.1.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	61
4.1.3. Gambaran Responden Berdasarkan Domisili	62
4.1.4. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
4.1.5. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
4.1.6. Gambaran Responden Berdasarkan Jabatan	65
4.1.7. Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	67
4.1.8. Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Anak	68
4.2 Prosedur Penelitian.....	69
4.2.1 Persiapan Penelitian	69
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian.....	70
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian.....	71
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	71
4.3.2 Kategorisasi Skor Variabel Kepuasan Kerja	73
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Work-Life Balance</i>	73
4.3.4 Kategorisasi Skor Variabel <i>Work-Life Balance</i>	74
4.3.5 Uji Normalitas.....	75
4.3.6 Uji Linearitas	76
4.3.7 Uji Hipotesis	77
4.4 Pembahasan	78
4.5 Keterbatasan Penelitian	82
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Implikasi	84
5.3 Saran	84
5.3.1. Bagi Organisasi/Perusahaan.....	84

5.3.2. Bagi Karyawan Perusahaan <i>Startup</i>	85
5.3.3. Bagi Peneliti Selanjutnya	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN-LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Peringkat Lima Besar Jumlah <i>Startup</i> di Dunia.....	1
Tabel 3.1. Definisi Aspek-Aspek dalam Kepuasan Kerja.....	31
Tabel 3.2. Definisi Aspek-Aspek dalam <i>Work-Life Balance</i>	32
Tabel 3.3. Norma Skoring Skala <i>Likert</i> JDI.....	37
Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja	38
Tabel 3.5. Norma Skoring Skala <i>Likert</i> WLBS Dimensi WIPL dan WPIL	43
Tabel 3.6. Norma Skoring Skala <i>Likert</i> WLBS Dimensi WPLE.....	43
Tabel 3.7. Kisi-Kisi Instrumen <i>Work-Life Balance</i>	44
Tabel 3.8. Koefisien Reliabilitas Menurut Guilford	48
Tabel 3.9. Hasil Perhitungan Uji Coba JDI	48
Tabel 3.10. Kisi-Kisi Final Instrumen Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 3.11. Hasil Perhitungan Uji Coba WLBS	53
Tabel 3.12. Kisi-Kisi Final Instrumen <i>Work-Life Balance</i>	54
Tabel 3.13. Pedoman Intepretasi Koefisien Korelasi.....	59
Tabel 4.1. Gambaran Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.2. Gambaran Usia Responden.....	61
Tabel 4.3. Gambaran Domisili Responden	62
Tabel 4.4. Gambaran Tingkat Pendidikan Responden.....	63
Tabel 4.5. Gambaran Masa Kerja Responden.....	64
Tabel 4.6. Gambaran Tingkat Jabatan Responden.....	66
Tabel 4.7. Gambaran Status Pernikahan Responden	67
Tabel 4.8. Gambaran Jumlah Anak Responden	68
Tabel 4.9. Distribusi Deskriptif Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.10. Kategorisasi Skor Variabel Kepuasan Kerja.....	73
Tabel 4.11. Distribusi Deskriptif <i>Work-Life Balance</i>	73
Tabel 4.12. Kategorisasi Skor <i>Work-Life Balance</i>	75
Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas	75

Tabel 4.14. Hasil Uji Linearitas	76
Tabel 4.15. Hasil Uji Korelasi <i>Spearman Rank</i>	77

DAFTAR GRAFIK

Gambar 2.1. Kerangka Konseptuan Penelitian	25
Grafik 4.1. Gambaran Jenis Kelamin Responden	61
Grafik 4.2. Gambaran Usia Responden	62
Grafik 4.3. Gambaran Domisili Responden	63
Grafik 4.4. Gambaran Tingkat Pendidikan Responden	64
Grafik 4.5. Gambaran Masa Kerja Responden	65
Grafik 4.6. Gambaran Tingkat Jabatan Responden	66
Grafik 4.7. Gambaran Status Pernikahan Responden	67
Grafik 4.8. Gambaran Jumlah Anak Responden.....	68
Grafik 4.9. Histogram Distribusi Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	72
Grafik 4.10. Histogram Distribusi Deskriptif Variabel <i>Work-Life Balance</i>	74
Grafik 4.11. Uji Linearitas dengan Grafik <i>Scatter Plot</i>	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Uji Coba Instrumen.....	91
Lampiran 2: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Uji Coba	98
Lampiran 3: Data Mentah Hasil Uji Coba Instrumen	101
Lampiran 4: Kuesioner Uji Data Final.....	109
Lampiran 5: Hasil Perhitungan Statistik Data Demografi Responden	115
Lampiran 6: Hasil Uji Distribusi Deskriptif Variabel.....	118
Lampiran 7: Hasil Perhitungan Uji Normalitas Data.....	124
Lampiran 8: Hasil Perhitungan Uji Linearitas	124
Lampiran 9: Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Korelasi <i>Bivariate Spearman</i>	125
Lampiran 10: Skor Total Responden Uji Final.....	126
Lampiran 11: Surat Izin Uji Coba Penelitian.....	131
Lampiran 12: Surat Izin Penelitian Final	132
Lampiran 13: Surat Izim Validasi Instrumen Fakultas	133
Lampiran 14: Surat Validasi Instrumen <i>Expert Judgement</i>	135
Lampiran 15: Evaluasi Hasil Seminar Proposal oleh Riviewer	139
Lampiran 16: Evaluasi Hasil Ujian Sidang oleh Penguji.....	140

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transformasi digital telah memberikan dampak perubahan kepada hampir seluruh orang di dunia termasuk di Indonesia. Salah satu dampaknya yaitu ketika hampir seluruh orang di dunia telah menjadi pengguna sebuah alat yang dapat dibawa kemanapun dan kapanpun yang dikenal dengan nama ponsel pintar. Tahun 2018, hasil riset yang dilakukan oleh lembaga riset digital marketing Indonesia mengkisarkan jumlah pengguna aktif ponsel pintar telah mencapai seratus juta pengguna di Indonesia. Data yang menunjukkan jumlah pengguna sebesar itu, Indonesia diprediksi akan masuk kedalam urutan empat besar negara dengan jumlah pengguna ponsel pintar terbanyak di dunia dengan setelah Cina, India, dan Amerika (Kominfo.go.id, 2018).

Jika Indonesia telah menduduki posisi tersebut, dapat dipastikan kedepannya Indonesia akan menjadi target pasar yang cukup menjanjikan, maka salah satu dampak yang akan terlihat adalah mulai bermunculan perusahaan rintisan (*Startup*). Saat ini saja, tercatat Indonesia telah mencapai kisaran sejumlah 1.705 *Startup*, sehingga menempatkan Indonesia berada di peringkat keempat di bawah Amerika Serikat, India, dan Inggris sesuai dengan informasi pada tabel 1.1 (Beritasatu.com, 2018). Berdasarkan jumlah perusahaan *Startup* di Indonesia tersebut, 50% diantaranya berlokasi di Jakarta (Becraft.go.id, 2018).

Tabel 1.1. Peringkat Lima Besar Jumlah *Startup* di Dunia

Peringkat	Negara	Jumlah <i>Startup</i>
1	Amerika Serikat	28.794
2	India	4.713
3	Inggris	2.971
4	Indonesia	1.705
5	China	852

Sumber: dikutip dari Beritasatu.com (2018)

Perusahaan *Startup* menurut Blank (2013) merupakan sebuah organisasi yang baru berdiri dan dirancang untuk menemukan model bisnis yang tepat dan biasanya identik dengan menggunakan teknologi sebagai platform bisnisnya. Indonesia sendiri perusahaan *Startup* mencoba menawarkan produk atau jasa layanan seperti jasa pengantar *online*, belanja *online*, transportasi *online*, belajar *online*, dan lain sebagainya. Ries (2011) berpendapat bahwa perusahaan *Startup* bertujuan agar mampu mengatasi situasi ketidakpastian yang ekstrim. Sebagai bentuk antisipasi, perusahaan *Startup* banyak membuat kegiatan yang bertujuan untuk membangun organisasi internalnya, seperti merekrut karyawan yang kreatif, mengkoordinasikan seluruh kegiatan, dan menciptakan budaya perusahaan yang memberikan dampak jangka panjang yang positif bagi organisasi.

Karakteristik lainnya yang terdapat pada *Startup* yaitu pada umumnya memiliki karyawan dengan usia yang relatif muda, dengan rentang usia 22-50 tahun. Hal tersebut memiliki alasan karena karyawan di usia muda memiliki kreativitas yang lebih baik daripada karyawan yang memasuki usia paruh baya atau tua (Capnary, Rachmawati, & Agung, 2018). Kreativitas merupakan modal utama bagi perusahaan *Startup* untuk mendukung pembuatan produk atau layanan inovatif kepada konsumen.

Hal tersebut menyebabkan perusahaan *Startup* mencoba untuk menerapkan lingkungan kerja yang berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Salah satu cara yang dilakukan yaitu membentuk lingkungan kerja yang lebih santai seperti kebijakan jam kerja yang fleksibel dan program *work from home* (bekerja dari rumah atau tempat lain di luar lingkungan kantor). Selain itu, biasanya perusahaan *Startup* juga menerapkan lingkungan kerja yang menyenangkan disertai dengan fasilitas pendukung untuk rekreasi dan hiburan seperti pingpong, *play station*, dan lainnya yang berada di area kantor. Tersedia pula fasilitas lain seperti alat *gym* atau berupa komunitas olahraga untuk menunjang kesehatan dan kebugaran karyawan (Ries, 2011).

Selain daripada keuntungan-keuntungan di atas yang coba ditawarkan oleh perusahaan *Startup* kepada karyawannya, terdapat sisi lain pada perusahaan *Startup* yang berkaitan dengan permasalahan karyawannya. Hal tersebut adalah beban kerja bahkan tidak jarang berujung pada stres kerja yang dialami oleh karyawan. Salah satu

penyebabnya yaitu perkembangan *Startup* di Indonesia yang cukup pesat, namun kenyataannya dengan meningkatnya jumlah tersebut berbanding lurus dengan angka kegagalan yang menimpa *Startup*. Fakta menunjukkan bahwa presentase kegagalan *Startup* di seluruh dunia mencapai 90% (Ries, 2011). CB Insight merilis 20 hal yang menjadi penyebab kegagalan *Startup* dalam membangun bisnisnya, beberapa diantaranya yaitu produk yang tidak dibutuhkan pasar, terlalu banyak mengeluarkan uang, tim tidak solid, *pricing/cost issues* (masalah biaya), serta kalah dalam kompetisi (CBInsights, 2018).

Berg, Kalleberg dan Appelbaum (2003), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa seorang karyawan di sebuah perusahaan memiliki kewajiban rata-rata durasi bekerja dalam sehari selama 8 jam. Faktanya menunjukkan hal yang berbeda, berdasarkan hasil observasi di salah satu perusahaan *Startup*, jumlah jam kerja yang digunakan oleh karyawan untuk bekerja semakin meningkat seperti digunakan untuk rapat hingga larut malam, perjalanan bisnis ke luar kota atau luar negeri hingga berhari-hari, acara di kantor yang cukup banyak, dan lain sebagainya. Sementara itu, jumlah waktu yang dihabiskan untuk keluarga dan lingkungan diluar pekerjaannya tetap bahkan semakin berkurang.

Hal tersebut mengakibatkan karyawan dengan terpaksa harus mengorbankan waktu bagi keluarga, lingkungan selain tempat kerja, bahkan untuk dirinya sendiri (Ries, 2011). Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan 12 orang karyawan pada salah satu perusahaan *Startup* di Jakarta, tidak jarang tugas yang diberikan pada karyawannya dalam kuantitas yang lebih banyak daripada seharusnya dengan *deadline* yang sempit, untuk menyelesaikan semua itu karyawan memerlukan waktu lebih panjang daripada durasi kerja yang semestinya (*overtime*) sehingga kondisi tersebut dapat menimbulkan konflik juga dapat menimbulkan perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hakikatnya, karyawan bagi sebuah perusahaan merupakan aset terpenting karena memiliki fungsi vital sebagai pemegang peran utama yang menentukan sebuah perusahaan mencapai keberhasilan atau tidak. Sebuah perusahaan dikatakan berhasil apabila tujuan, visi, dan misi awal saat perusahaan tersebut dibentuk telah mampu

dicapai atau bahkan melampauinya (Hasibuan, 2010). Hal tersebut tentu tidak mudah untuk dicapai, apalagi bagi sebuah perusahaan yang belum lama terbentuk yaitu perusahaan *Startup*.

Menurut peneliti, sudah merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk mengedepankan kebutuhan dan kesejahteraan kehidupan setiap karyawannya karena telah menggunakan jasa mereka, semua itu bertujuan agar karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja yang kedepannya akan memberikan timbal-balik yang positif bagi perusahaan berupa kreativitas dan inovasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Bruce dan Reed (dalam A. Saltzstein, Ting dan G. Saltzstein, 2001), dalam tulisannya berpendapat bahwa untuk mengembalikan tingkat produktivitas karyawan dalam taraf yang tinggi diperlukan beberapa inisiatif strategi di dalam bisnis, yaitu dengan mengembangkan beberapa kebijakan, program, maupun praktek yang relevan dengan keadaan dan kebutuhan karyawan di dalamnya.

Beberapa inisiatif strategi bisnis guna meningkatkan performa dan kepuasan pada karyawan yang coba peneliti rangkum dalam berbagai penelitian terdahulu yaitu; pertama, kebijakan berupa penghargaan atas upah yang tinggi dibandingkan dengan faktor kepuasan kerja lain seperti kebebasan berekspresi, pengembangan karir, dan dukungan manajerial (Burnard, Morrison dan Phillips, 1999). Kedua, administrasi dan kebijakan perusahaan yang pro terhadap kepentingan karyawan (Herzberg, 1999 dalam Robbins, 2003). Ketiga, budaya organisasi yang terjalin dengan baik ketika perusahaan sangat mengutamakan keterlibatan, antusiasme, dan komitmen karyawan (Burnard, Morrison dan Phillips, 1999).

Terlepas dari beragam faktor yang membuat seorang karyawan mampu mencapai kepuasan kerja yang tinggi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, apabila seorang karyawan telah mencapai atau merasakan kepuasan dalam bekerja, tentu mereka akan mengupayakan diri dengan semaksimal mungkin melalui kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan semua pekerjaannya. Sehingga dengan demikian setelah karyawan memperoleh hal tersebut, maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal, serta akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan (Asepta & Maruno, 2017). Manfaat nyata yang

diperoleh secara langsung bagi perusahaan kedepannya ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, yaitu berupa pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan atau kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir, absensi dapat dikurangi, perpindahan karyawan dapat ditekan, biaya per unit dapat dibatasi, dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Hasibuan, 2010).

Spector (dalam Wenno, 2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan individu yang bersifat umum terhadap pekerjaannya maupun sebagai rangkaian yang saling berkaitan antara perilaku individu dengan aspek pekerjaannya. Berdasarkan definisi kepuasan kerja menurut Spector, peneliti berpendapat bahwa karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya menjadi motivasi tersendiri bagi diri mereka untuk melakukan pekerjaan selanjutnya di lain waktu dengan lebih baik, sehingga pola kerja mereka lebih teratur bahkan cenderung mengalami peningkatan.

Hal tersebut didukung dengan pendapat yang diungkapkan oleh Herzberg (dalam Sumantri, 2001), karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja yakni memiliki ciri-ciri memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja serta lebih memiliki perasaan senang dan bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaannya. Disamping itu, karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya memiliki ciri yakni malas untuk berangkat kerja ke kantor dan untuk melakukan tanggung jawab pekerjaannya.

Ketika seorang karyawan ingin mencapai kepuasan kerja, maka emosi yang dimiliki oleh individu tersebut harus mampu diregulasi, dengan demikian emosi yang dihasilkan akan cenderung lebih tenang dan mengarah kepada emosi yang positif. Hal tersebut didasarkan pada teori regulasi emosi yang dikemukakan oleh Gross (dalam Wulan & Chotimah, 2017), regulasi emosi merupakan sebuah cara yang dapat kita lakukan untuk mempengaruhi emosi yang kita miliki, kapan kita merasakannya, dan bagaimana kita mengalami serta mengekspresikan emosi tersebut.

Hal ini memungkinkan bagi tiap individu yang dapat mengendalikan emosinya dengan baik, maka akan mendatangkan kebahagiaan dan kepuasan tersendiri bagi mereka termasuk mendatangkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka miliki. Penelitian lain yang mendukung pernyataan tersebut yaitu penelitian oleh Graves,

Salsman, dan Everill (dalam Koubova dan Buchko 2013), dalam penelitiannya mereka membahas mengenai efek dari komitmen peran keluarga pada sikap dan kinerja manajer, kemudian hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan diantara keduanya.

Koubova dan Buchko (2013), mereka menyimpulkan berdasarkan hasil penelitian Graves dkk bahwa seseorang dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaannya sehingga mencapai kinerja yang lebih baik, disebabkan oleh sebagian besar energi yang diperoleh dan dirawat dari “emosional tenang” yang tinggi dalam ranah kehidupan pribadinya. Secara singkat dapat disimpulkan hasil penelitiannya mengasumsikan bahwa seorang individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mampu berkinerja menjadi lebih baik, sehingga memiliki kemungkinan lebih besar dalam promosi dan kemajuan karir. Individu tersebut adalah individu yang mampu memiliki kinerja baik pula dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan keluarganya (*work life balance*).

Hasil survei lainnya yang mendukung yaitu berdasarkan data dari hasil survei kepuasan kerja, dari sejumlah 17.623 koresponden menunjukkan hasil sebanyak 73% karyawan merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka saat ini. Hal tersebut disebabkan beberapa faktor yaitu bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan, tidak ada jenjang karir, karakter atasan otoriter atau acuh tak acuh, dan tidak memiliki *work-life balance*. Dari keempat faktor tersebut, yang dijelaskan memiliki pengaruh terbesar yaitu karyawan yang tidak memiliki *work-life balance*. Data menunjukkan bahwa sebesar 85% responden yang mengikuti survei mengakui bahwa mereka tidak memiliki *work-life balance* (Jobstreet, 2014).

Menurut Fisher-McAuley, Stanton, Jolton, dan Gavin (dalam Wenno, 2018), dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work-life balance* adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu sebagai usaha untuk mencapai keseimbangan baik waktu, perilaku, ketegangan, dan energi di tempat kerja maupun aktivitas lain di luar lingkungan kerja yang didalamnya terdapat perilaku individu, hal tersebut dapat menjadi sumber konflik personal atau akan bertolak menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Bagi seorang karyawan dua hal yakni pekerjaan dan kehidupan personal

merupakan dua hal yang sama pentingnya, sehingga hal yang demikian menyebabkan karyawan terhambat untuk mencapai titik keseimbangan antara kehidupan pribadinya dengan kehidupan pekerjaan. Akhirnya seringkali karyawan merasa tidak puas dan sering mengeluh atas pekerjaannya saat ini (Wenno, 2018). Sebaiknya, perusahaan sebagai pengguna jasa karyawan sudah seharusnya peduli terhadap *work-life balance* karyawannya, agar setiap karyawan mampu memperoleh kepuasan kerja yang kedepannya akan memberikan timbal balik positif bagi perusahaan tersebut.

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Redwood (2009) di Inggris, dalam hasil penelitiannya ia menjelaskan bahwa perusahaan yang mengusahakan untuk memberikan kebijakan *work-life balance* agar dimiliki oleh setiap karyawannya, maka akan memperoleh pendapatan tahunan 20% lebih besar daripada perusahaan yang tidak memberikan kebijakan *work-life balance*. Oleh karena itu, kombinasi antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja yang seimbang akan mengurangi beban dari tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014), salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mengusahakan *work-life balance* karyawannya yaitu program fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan kerja yang diberikan oleh organisasi dengan cara mengontrol durasi jam kerja mereka tetapi tidak berdasarkan pada lokasi kerja (di luar kantor).

Pelaksanaan program fleksibilitas kerja dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi organisasi maupun anggota organisasi. Bagi organisasi itu sendiri, penyediaan fleksibilitas kerja dapat menarik, memperoleh, dan mempertahankan anggota organisasi dengan kualitas yang baik di dalam organisasi (Casper dan Harris, 2008). Bagi anggota organisasi, penerapan jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan *work-life balance* anggota organisasi (Hofacker dan Konig, 2013). Jam kerja yang fleksibel juga memiliki dampak yang baik bagi kesehatan mental anggota organisasi dengan mengurangi tingkat stres mereka (Lewis dan Humbert, 2010). Kreitner dan Kinicki (2010), berpendapat bahwa kesehatan mental anggota organisasi memiliki efek positif pada kepuasan kerja anggota organisasi.

Fakta yang terdapat di lapangan menunjukkan kondisi yang bertolak belakang. Meskipun beberapa perusahaan *Startup* telah mencoba untuk mengupayakan kebijakan yang pro terhadap *work-life balance* karyawannya, berdasarkan hasil wawancara dengan 12 orang karyawan di departemen *People Operations* pada salah satu perusahaan *Startup* di Jakarta, sebagian karyawan mengeluhkan pekerjaan yang mereka miliki saat ini bahkan beberapa karyawan merasakan ketidakpuasan pada pekerjaan mereka.

Hal tersebut disebabkan oleh beragam faktor seperti keadaan perusahaan *Startup* yang belum stabil yang menyebabkan kebijakan-kebijakan didalamnya terus menerus mengalami perubahan dalam waktu yang relatif singkat. Selain itu, beban kerja dan tuntutan yang diberikan kepada karyawan lebih banyak dari yang seharusnya. Berdasarkan penjelasan dan uraian tersebut dapat diasumsikan oleh peneliti apabila *work-life balance* dapat dilakukan oleh seorang karyawan maka kepuasan kerja yang diperoleh akan meningkat, begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap subjek penelitian menggambarkan fenomena dengan hasil yang pro dan kontra.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu tentang dinamika hubungan di antara kedua variabel tersebut seperti yang telah dilakukan oleh Adikaram (2018), dalam penelitiannya terhadap subjek yaitu karyawan bank di Srilanka yang didasarkan pada hasil pengukuran korelasional, hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* secara umum maupun didasarkan pada masing-masing faktornya memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut diasumsikan bahwa *work-life balance* baik secara umum maupun berdasarkan masing-masing faktornya yang tinggi di suatu perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula, begitupun sebaliknya.

Sisi lainnya, terdapat pula hasil penelitian yang bertolak belakang atau kontra dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Adikaram, yakni penelitian yang dilakukan oleh Alianto & Anindita (2018), didalam hasil penelitiannya mereka menjelaskan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diasumsikan ketika seorang karyawan

memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi maka tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikutip dari beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil yang pro dan kontra mengenai hubungan di antara kedua variabel tersebut. Hal ini menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih lanjut mengenai topik penelitian dengan kedua variabel yang sama, namun dengan subjek dengan karakteristik yang berbeda dari sebelumnya. Pada kesempatan ini peneliti ingin membuat penelitian dengan mengangkat judul **“Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan *Startup* di Jakarta.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka identifikasi masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu:

- 1.2.1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta?
- 1.2.2. Bagaimana gambaran *work-life balance* pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta?
- 1.2.3. Apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa permasalahan penelitian yang diuraikan pada identifikasi masalah, agar penelitian ini lebih spesifik, terfokus, terarah, serta dapat membatasi permasalahan yang hendak diteliti, maka penelitian ini dibatasi hanya sebatas pada poin 1.2.3. tentang hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta dengan menggunakan metodologi penelitian kuantitatif.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti menentukan rumusan masalah penelitian yaitu “Apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta?”.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini yaitu:

- 1.5.1. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta
- 1.5.2. Untuk mengetahui gambaran *work-life balance* pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta
- 1.5.3. Untuk menganalisis apakah *work-life balance* memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan di perusahaan *Startup* di Jakarta

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, yaitu:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya referensi penelitian pada bidang keilmuan psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, mengenai keterhubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja dengan subjek karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta yang pada era sekarang ini menjadi sebuah profesi dengan banyak peminat baik bagi lulusan baru maupun berpengalaman. Sehingga dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin menggali lebih dalam mengenai variabel kepuasan kerja dan *work-life balance*.

1.6.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan akan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian ini yaitu:

1.6.2.1. Bagi Organisasi/Perusahaan

Mampu memberikan informasi dan gambaran mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga kedepannya dapat dijadikan pertimbangan lebih lanjut bagi perusahaan dalam membuat kebijakan yang pro terhadap *work-life balance* karyawan di dalamnya, sehingga karyawan di dalam perusahaan tersebut mampu merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat memberikan performa terbaiknya. Selain itu *work-life balance* juga dapat dijadikan sebuah strategi *employer branding* bagi perusahaan *Startup* untuk mengakuisisi calon karyawan yang berkompeten agar bersedia bergabung dengan perusahaan apabila terbukti memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja.

1.6.2.2. Bagi Karyawan Perusahaan *Startup*

Mampu memberikan informasi mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat menjadikan hasil penelitian ini menjadi salah satu strategi *coping* dengan mencoba menyeimbangkan antara kehidupan personal dan kehidupan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi konflik yang terjadi, serta mampu mencapai kepuasan dalam pekerjaannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

2.1.1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Spector (dalam Wenno, 2018), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan individu yang bersifat umum terhadap pekerjaannya maupun sebagai rangkaian yang saling berkaitan antara perilaku individu dengan aspek pekerjaannya. Menurutnya, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat relatif. Hal tersebut dikarenakan antara individu satu dengan individu lain memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang terdapat atau dimiliki oleh masing-masing individu.

Semakin tinggi penilaian individu terhadap kegiatan yang dilakukannya dan dirasa telah sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi pula kepuasan yang diperoleh. Sejalan dengan pendapat dari Smith, Kendall, dan Hullin (dalam Luthans, 2006), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai serangkaian perasaan senang atau tidak senang dalam arti kata lain serangkaian emosi seorang pekerja yang berkenaan dengan pekerjaannya, sehingga dapat menciptakan penilaian tersendiri pada diri karyawan dengan wujud perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaan yang dimilikinya pada saat ini.

Sejalan pula dengan pendapat dari Suwatno (dalam Asepta & Maruno, 2017), ia mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi perasaan karyawan yang subyektif yaitu bergantung pada individu yang bersangkutan serta menyangkut sisi psikologis yang menimbulkan perasaan menyenangkan terhadap lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), yaitu dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengarah pada bagian pekerjaan seseorang.

Tidak jauh berbeda dengan penjabaran ahli sebelumnya, pendapat ahli lain yaitu Hasibuan (2010), kepuasan kerja didefinisikan dengan perasaan emosional yang menyenangkan yang dimiliki oleh individu sehingga individu tersebut dapat mencintai

pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Karyawan yang merasakan puas pada pekerjaannya menjadi motivasi tersendiri bagi diri mereka untuk melakukan pekerjaan selanjutnya di lain waktu dengan lebih baik, sehingga pola kerja mereka lebih teratur bahkan cenderung meningkat. Sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Herzberg (dalam Sumantri, 2001), karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja yakni memiliki ciri-ciri mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja serta lebih memiliki perasaan senang dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas mengenai definisi kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang bersifat relatif yang terdapat pada diri individu yang telah memiliki pekerjaan. Biasanya perasaan tersebut lebih memunculkan emosional yang bersifat positif dan menyenangkan, dengan demikian individu dapat melakukan segala aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya dengan sepenuh hati, sehingga mencapai performa terbaik serta kedepannya dapat menjadi motivasi bagi dirinya sendiri untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan dengan lebih baik daripada yang pernah dilakukan sebelumnya.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut pendapat beberapa ahli dapat disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi di belakangnya. Pendapat dikemukakan oleh satu ahli dengan ahli lainnya tidak jauh berbeda. Berikut pendapat menurut Hasibuan (2010), menurut pendapatnya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

a. Balas jasa yang adil dan layak.

Karyawan yang mendapatkan balas jasa sesuai dengan kontribusi, kompetensi, dan kontrak kerja diawal waktu, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.

Karyawan yang ditempatkan berdasarkan keahlian atau kompetensi di bidangnya masing-masing cenderung akan merasakan kepuasan dalam

bekerja dikarenakan karyawan tersebut merasakan kesanggupan untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan tersebut dengan perasaan senang.

c. Berat-ringannya pekerjaan.

Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan bila melebihi kapasitas yang seharusnya, maka akan membutuhkan durasi kerja lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan dari durasi kerja yang. Hal yang demikian membuat karyawan merasakan kurang puas terhadap pekerjaannya.

d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian Muslichah & Hidayat (2017), hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

Peralatan atau fasilitas penunjang pekerjaan seperti *wifi*, laptop, telepon, dan lainnya dapat membantu menunjang pekerjaan, maka akan membuat karyawan dapat merasakan kepuasan kerja.

f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Pemimpin yang mendukung dan melayani karyawan yang memiliki jabatan di bawahnya, dapat membuat karyawan tersebut merasa dipedulikan, sehingga dapat membantu karyawan untuk dapat merasakan kepuasan kerja.

g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Pekerjaan yang monoton tidak hanya membuat karyawan merasakan tidak puas dalam pekerjaannya, disamping itu hal tersebut membuat karyawan tidak dapat berkembang dan mengeksplor hal yang baru.

Tidak jauh berbeda dengan Hasibuan, Burt (dalam As'ad, 2004; As'ad dalam Wenno, 2018) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya:

a. Faktor hubungan antar karyawan

Hubungan vertikal yaitu antara pimpinan dengan pegawai dibawahnya maupun secara horizontal yaitu antar rekan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan..

b. Faktor individual

Berkaitan dengan sikap yang dimunculkan seseorang terhadap pekerjaannya, usia yang dimiliki seseorang saat bekerja, serta jenis kelamin yang dimiliki oleh individu.

c. Faktor luar

Berkaitan dengan keadaan keluarga yang terdapat pada seorang karyawan, kesempatan untuk melakukan rekreasi, meneruskan pendidikan dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa terdapat dua faktor inti yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni pertama faktor serangkaian pekerjaan itu sendiri seperti kompensasi, kuantitas/kualitas pekerjaan, gaya kepemimpinan, rekan kerja, suasana lingkungan kerja dan lain sebagainya. Kedua merupakan faktor lain di luar serangkaian pekerjaan seperti kepribadian individu, keluarga, komitmen pribadi, hubungan pertemanan, dan lain sebagainya.

2.1.3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek berikut dapat menjelaskan lebih lanjut mengenai variabel kepuasan kerja, sehingga beberapa ahli telah mencoba menjelaskan aspek-aspek tersebut. Pendapat ahli satu dengan ahli lainnya tidak jauh berbeda, pendapat yang pertama mengenai aspek-aspek kepuasan kerja yakni menurut Robbins (dalam Aseptia & Maruno, 2017):

a. Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seorang karyawan yang dianggap sebanding dengan usaha yang telah dilakukan dalam menyelesaikan suatu tugas pekerjaan tertentu di perusahaan.

b. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Pekerjaan yang diberikan perusahaan dirasa telah mampu menyediakan kesempatan bagi seorang karyawan untuk belajar memperoleh tanggung

jawab dan memperoleh tantangan baru dalam bentuk suatu tugas tertentu sehingga karyawan tersebut mampu berkembang dan merasa memiliki manfaat bagi orang lain.

c. Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Perhatian, bantuan teknis, dan dorongan psikologis yang ditunjukkan oleh supervisor terhadap bawahannya. Selain itu memiliki hubungan personal yang baik antara atasan dengan bawahannya, serta memahami kepentingan bawahan akan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan.

d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Keadaan dimana rekan kerja mendukung secara teknis dan secara sosial. Sehingga mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

e. Kepuasan terhadap Promosi

Keinginan untuk mendapatkan promosi yakni mencakup keinginan untuk posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya sehingga berbanding lurus dengan pendapatan yang lebih tinggi pula, status sosial, pertumbuhan secara psikologis serta keinginan untuk rasa keadilan.

Pendapat ahli lainnya mengenai aspek yang dapat mengukur tingkat kepuasan kerja pada diri seseorang, juga serupa dengan yang dikemukakan oleh Spector (dalam Wenno, 2018) mengenai aspek kepuasan kerja yaitu:

- a. Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji.
- b. Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan kenaikan jabatan/posisi.
- c. Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap perilaku maupun dukungan dari pemimpin/manajer.
- d. Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan akan keuntungan atau tunjangan yang didapatkan diluar upah.
- e. Penghargaan dari perusahaan (*contingen rewards*) yaitu kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan terhadap performa yang baik yang telah diberikan pada perusahaan.

- f. Prosedur kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan terhadap peraturan-peraturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.
- g. Rekan kerja (*cowokers*) yaitu kepuasan terhadap perilaku dan hubungan dengan rekan kerja di dalam suatu perusahaan.
- h. Sifat pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan terhadap tipe dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.
- i. Komunikasi (*communication*) yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin di dalam organisasi.

Selain pendapat dari dua ahli di atas, ahli lainnya, yaitu Luthans (2006), berpendapat mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja diantaranya:

a. Pekerjaan itu Sendiri

Sesuatu yang telah dilakukan dengan tujuan tertentu sehingga karyawan mampu berkembang dan merasakan kepuasan ketika memiliki manfaat bagi orang lain.

b. Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang yang atas usaha yang telah dilakukan dalam melakukan atau menyelesaikan suatu tugas pekerjaan tertentu di suatu organisasi tertentu.

c. Promosi

Kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya sehingga berbanding lurus dengan gaji, status social, dan tantangan sehingga menimbulkan kepuasan.

d. Pengawasan/Supervisi

Perhatian, bantuan teknis, dorongan psikologis, dan hubungan personal yang baik ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahannya.

e. Rekan Kerja

Rekan kerja yang mendukung secara teknis dan secara sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja

Berdasarkan berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas mengenai aspek kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa aspek

yang mendukung kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, gaya kepemimpinan, tunjangan, penghargaan yang diberikan perusahaan, rekan kerja, dan komunikasi, sesuai dengan aspek kepuasan kerja yang telah dijelaskan oleh Luthans (2006) karena aspek kepuasan kerja menurutnya merupakan aspek kepuasan kerja yang lengkap dan relevan dengan penelitian ini.

2.2. *Work-Life Balance*

2.2.1. Definisi *Work-Life Balance*

Menurut Fisher-McAuley, Stanton, Jolton dan Gavin (dalam Wenno, 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work-life balance* adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu sebagai usaha untuk mencapai keseimbangan baik waktu, perilaku, ketegangan, dan energi di tempat kerja maupun aktivitas lain di luar lingkungan kerja yang didalamnya terdapat perilaku individu, hal tersebut dapat menimbulkan konflik personal atau akan bertolak menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Perilaku individu yang dimaksudkan merupakan kondisi ketika individu melakukan suatu tindakan secara sadar dalam bekerja maupun melakukan kegiatan lainnya di luar dari tanggung jawab pekerjaannya.

Tidak jauh berbeda dengan Fisher, dkk, Delecta (2011) mendefinisikan *work-life balance* sebagai usaha yang dilakukan oleh individu untuk mencapai keseimbangan dalam pekerjaan, tanggung jawab berkeluarga, serta tanggung jawab lain di luar pekerjaan. Sebuah perusahaan pasti memiliki karyawan yang dituntut untuk mengerjakan semua tugas dengan performa terbaik. Dsisi lainnya, dengan tuntutan pekerjaan tersebut terkadang perusahaan mengesampingkan keseimbangan hidup-kerja (*work-life balance*).

Work-life balance yang dimaksud yaitu karyawan dapat secara fleksibel menggunakan durasi kerjanya untuk mencapai keseimbangan dengan melakukan kegiatan lain seperti memenuhi tanggung jawab keluarga, hobi, seni, maupun studi sehingga karyawan tersebut tidak hanya berfokus pada satu hal yakni pekerjaannya saja (Hartog dalam Moedy, 2013; Moedy dalam Ganaphati, 2016).

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dikemukakan para ahli diatas, dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa *work-life balance* merupakan suatu keadaan dimana individu sebagai karyawan berada pada titik keseimbangan antara tuntutan dan komitmen seseorang terhadap karir atau pekerjaan yang dimilikinya saat ini dengan tuntutan pada kehidupan keluarga dan lingkungan lain diluar pekerjaannya. Hal tersebut diharapkan agar konflik yang akan terjadi antara karir dan kehidupan pribadi diluar tanggung jawab pekerjaan dapat diminimalisir. Selain itu, pada diri karyawan tersebut akan mampu meregulasi emosinya sehingga dapat memunculkan emosi positif lebih besar.

2.2.2. Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Work- life balance menurut beberapa ahli dapat digolongkan menjadi beberapa aspek. Aspek - aspek yang dikemukakan oleh satu ahli dengan ahli lainnya tidak jauh berbeda. Menurut ahli yang pertama yaitu McDonald dan Bradley (dalam Aseptia & Maruno, 2017) aspek-aspek yang terdapat dalam *work-life balance* yaitu:

a. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu merupakan langkah yang dilakukan oleh individu untuk mencapai keseimbangan dalam segi waktu, baik itu waktu untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif selama durasi waktu 24 jam dalam sehari. Jika individu tersebut dapat mencapai keseimbangan waktu, maka dampaknya diharapkan akan terjadi peningkatan dalam segi konsentrasi, manajemen waktu, dan produktivitas. Selain itu yang terpenting adalah tingkat stress akan mengalami penurunan.

b. Keseimbangan keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan merupakan langkah yang dilakukan individu untuk mencapai keseimbangan dalam segi keterlibatan atau hadir secara fisik dan emosional dalam kegiatan di luar pekerjaannya. Ketika durasi waktu yang dihabiskan dalam bekerja seharian penuh yaitu 8 jam di kantor, maka menyisakan 5 jam untuk terlibat bersama keluarga, apabila selama 5 jam

tersebut dapat terlibat secara fisik maupun emosional dalam kegiatannya, maka keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

c. Keseimbangan kepuasan

Keseimbangan kepuasan merupakan langkah yang dilakukan individu untuk mencapai keseimbangan dalam segi kepuasan yang berasal dari diri sendiri. Ketika karyawan merasa aktivitas yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Hal tersebut dilihat dari keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas yang diselesaikan, maka keseimbangan kepuasan akan tercapai.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat McDonald dan Bradley, ahli lain yang mengemukakan pendapatnya adalah Fisher (dalam Poulouse & Sudarsan, 2014), berdasarkan pendapatnya ia menyatakan bahwa *work-life balance* terdiri dari aspek-aspek berikut:

a. Waktu

Aspek yang terdiri atas jumlah durasi waktu individu dalam sehari yang dihabiskan untuk bekerja maupun yang digunakan untuk aktivitas lain untuk dapat dibandingkan sehingga dapat mencapai keseimbangan.

b. Perilaku

Aspek yang terdiri atas perilaku atau tindakan yang dilakukan individu secara sadar dalam bekerja maupun dalam aspek kehidupan yang lain.

c. Ketegangan

Aspek yang terdiri atas perasaan yang dapat menimbulkan ketegangan baik dalam pekerjaan maupun aspek kehidupan yang lain sehingga dapat menciptakan konflik peran dalam diri individu.

d. Energi

Aspek yang terdiri atas energi yang dihabiskan oleh individu untuk menyelesaikan pekerjaannya maupun dalam aspek kehidupan selain karir untuk dapat dibandingkan sehingga dapat mencapai keseimbangan.

Menurut pendapat ahli lainnya yaitu Hayman (dalam Wenno, 2018) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat diukur dan dijelaskan lebih lanjut melalui aspek-aspek di bawah ini:

a. WIPL (*work interference with personal life*)

Aspek ini mengungkapkan bahwa terdapat campur tangan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi. Sehingga memberikan dampak negatif pada kehidupan pribadi individu tersebut. Biasanya interferensi ini mengindikasikan rendahnya *work-life balance* pada diri seseorang.

b. PLIW (*personal life interference with work*)

Aspek ini menjelaskan terdapat campur tangan dari kehidupan pribadi pada pekerjaan. Sehingga menyebabkan adanya ketidakefektifan bahkan penurunan performa karyawan dalam pekerjaannya. Biasanya interferensi ini mengindikasikan rendahnya *work-life balance* pada diri seseorang.

c. WPLE (*work/personal life enhancement*)

Aspek ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi sehingga akan memberikan dampak positif pada kedua segi kehidupan tersebut pada karyawan. Ketercapaian aspek ini menjadi salah satu indikasi bahwa seseorang mampu mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya atau dalam arti kata lain tercapainya *work-life balance*.

Berdasarkan berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai aspek *work-life balance*, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa aspek *work-life balance* yang sesuai dalam penelitian ini, yaitu seperti aspek yang dikemukakan oleh Hayman (2006) terdiri dari WIPL (*work interference with personal life*), PLIW (*personal life interference with work*), WPLE (*work/personal life enhancement*).

2.2.3. Manfaat Work-Life Balance pada Karyawan

Menurut Lewison (dalam Kurniawan 2014; Kurniawan dalam Ganaphati, 2016), Perusahaan sebagai pengguna jasa karyawan perlu mempertimbangkan kebutuhan dan kesejahteraan kehidupan setiap karyawan yang ada didalamnya agar kedepannya karyawan tersebut akan memberikan timbal-balik yang positif. Berikut ini beberapa

keuntungan yang akan diperoleh jika perusahaan telah menjalankan *work-life balance* bagi karyawannya antara lain:

a. Mengurangi absensi

Sebagian besar penyebab dari masalah yang terkait dengan ketidakhadiran karyawan adalah faktor keluarga dan stres. Masalah tersebut dapat ditangani dan diminimalisir dengan pengadaan kebijakan mengenai pengaturan jam kerja yang fleksibel bagi karyawan agar karyawan mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan urusan personalnya sehingga konflik personal yang terjadi dapat diminimalisir.

b. Mengurangi *turnover*

Pengaturan jam kerja yang fleksibel dapat membantu karyawan untuk menyeimbangkan antara urusan pekerjaan dan urusan pribadinya (*work-life balance*), hal demikian terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan karena telah menjalankan komitmen personal dengan baik.

c. Peningkatan produktivitas

Penerapan *work-life balance* pada diri karyawan diharapkan dapat mengurangi tingkat stres kerja dikarenakan karyawan mampu mengalihkan perhatiannya atas beban pekerjaan pada lingkungan diluar pekerjaannya.

d. Biaya lembur berkurang

Pengaturan jam kerja yang fleksibel berdampak positif pada pengurangan jumlah stres kerja yang dialami pada karyawan, akibatnya dapat berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan dan mengurangi biaya yang dikeluarkan untuk lembur.

e. Retensi klien

Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, maka hal ini membantu mempertahankan hubungan baik dengan klien karena kepuasan dari klien tersebut meningkat.

Berdasarkan uraian diatas mengenai keuntungan yang akan diperoleh perusahaan jika menerapkan kebijakan yang pro terhadap *work-life balance* karyawan dapat

disimpulkan menurut pemahaman peneliti bahwa perusahaan akan memperoleh keuntungan yang dapat digolongkan menjadi dua, yaitu secara langsung dalam bentuk profit perusahaan yang meningkat dikarenakan performa kinerja karyawan yang juga meningkat. Selain itu, secara tidak langsung keuntungan yang akan diterima perusahaan seperti menekan atau meminimalisir permasalahan yang berkaitan dengan krisis SDM di dalamnya.

2.3. Dinamika Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Work-Life Balance*

Work-life balance menurut peneliti yang disimpulkan berdasarkan pendapat dari beberapa ahli merupakan suatu keadaan dimana individu sebagai karyawan berada pada titik keseimbangan antara tuntutan dan komitmen seseorang terhadap karir serta pekerjaan yang dimilikinya dengan kehidupan keluarga dan lingkungan diluar pekerjaannya sehingga dengan demikian konflik yang akan terjadi antara karir dengan kehidupan pribadi diluar tanggung jawab pekerjaan dapat diminimalisir. Ketika konflik tersebut telah mampu diminimalisir oleh individu maka akan membantu individu tersebut untuk meregulasi emosinya sehingga menciptakan emosi yang lebih tenang.

Hal yang telah diuraikan tersebut sejalan dengan pendapat ahli mengenai teori regulasi emosi yang dikemukakan oleh Gross (dalam Wulan & Chotimah, 2017), regulasi emosi merupakan sebuah cara yang dapat kita lakukan untuk mempengaruhi emosi yang kita miliki, kapan kita merasakannya, dan bagaimana kita mengalami serta mengekspresikan emosi tersebut. Hal tersebut memungkinkan bagi tiap individu yang mampu mengendalikan emosinya dengan baik akibat terminimalisirnya konflik antara tuntutan karir dengan kehidupan personal, maka akan mendatangkan kebahagiaan dan kepuasan tersendiri bagi mereka termasuk mendatangkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka miliki.

Kepuasan kerja menurut peneliti yang disimpulkan berdasarkan pendapat dari beberapa ahli memiliki pengertian yaitu suatu perasaan yang bersifat relatif yang terdapat pada diri individu yang telah memiliki pekerjaan. Biasanya perasaan tersebut lebih memunculkan emosional yang bersifat positif dan menyenangkan, dengan demikian individu dapat melakukan segala aktivitas yang berhubungan dengan

pekerjaannya dengan sepenuh hati sehingga mencapai performa terbaik serta menjadi motivasi bagi dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya dengan lebih baik daripada yang pernah ia lakukan sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas maka idealnya dapat diasumsikan bahwa antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan memiliki hubungan yang positif, hal ini berarti apabila seorang karyawan memiliki *work-life balance* yang tinggi maka karyawan tersebut akan memperoleh kepuasan yang tinggi pula. Begitupun sebaliknya, ketika seorang karyawan memiliki *work-life balance* yang rendah maka akan memiliki kepuasan kerja yang rendah pula.

Asumsi tersebut didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya salah satunya seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Adikaram (2018), dalam penelitiannya terhadap subjek yaitu karyawan bank di Srilanka yang didasarkan pada hasil pengukuran korelasional, hasilnya menunjukkan bahwa *work-life balance* secara umum maupun didasarkan pada masing-masing faktornya memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja.

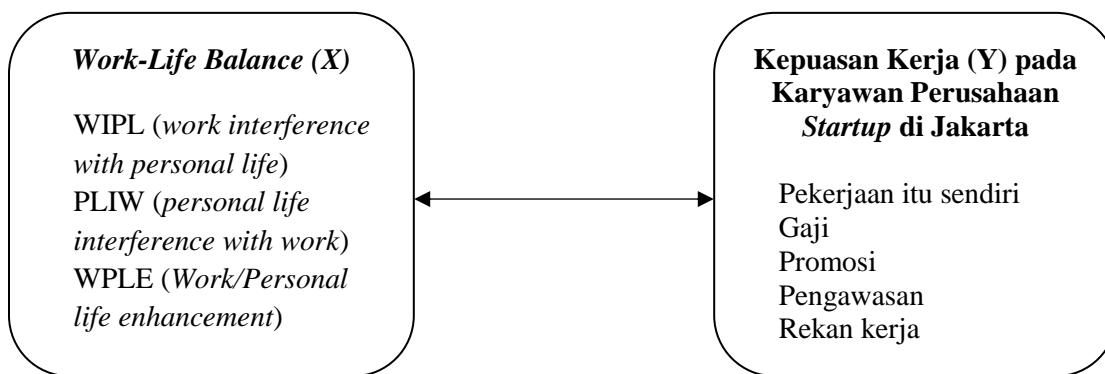
2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan penjabaran teori, maka dapat terlihat bagaimana skema penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini. Berakar dari permasalahan yang terjadi yakni persaingan ketat yang terjadi pada perusahaan *Startup* untuk menawarkan produk inovasi, sehingga mengakibatkan tuntutan pada karyawan di dalamnya yang semakin besar. Akibatnya karyawan seringkali mengeluhkan pekerjaan dan merasakan ketidakpuasan kerja. Namun disamping itu perusahaan *Startup* berusaha untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan kebijakan yang pro terhadap *work-life balance* karyawan seperti jam kerja yang fleksibel, dapat bekerja dari rumah, dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu perasaan yang bersifat relatif biasanya perasaan tersebut lebih memunculkan perasaan yang bersifat positif dan menyenangkan, dengan demikian individu dapat melakukan segala aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya dengan sepenuh hati. Perasaan

positif muncul dari emosi positif akibat proses regulasi emosi, regulasi emosi dapat tercipta karena keseimbangan kehidupan yang telah tercapai. Sedangkan maksud dari *work-life balance* dalam penelitian ini adalah keadaan dimana individu sebagai karyawan berada pada titik keseimbangan antara tuntutan dan komitmen seseorang terhadap karir atau pekerjaan yang dimilikinya saat ini dengan tuntutan pada kehidupan keluarga dan lingkungan lain diluar pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara *work-life balance* (X) sebagai variabel pertama yang didasarkan pada aspek-aspek *work-life balance* yaitu *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), dan *work/personal life enhancement* (WPLE) dengan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel kedua yang didasarkan pada dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta. Bagan yang dapat menggambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka konseptual penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis terhadap permasalahan penelitian ini, yaitu “Terdapat hubungan yang positif signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta”.

2.6. Hasil Penelitian yang Relevan

Berikut ini akan diuraikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan “Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja” agar semakin memperkaya teori dan memperkuat argumen dalam proses pelaksanaan penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Peneliti : Adikaram
 Tahun : 2018
 Judul Penelitian : *Impact of Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Sector Commercial Banks of Srilanka.*

Hubungan antara kedua variabel ditinjau berdasarkan hubungan secara general dan hubungan antara masing-masing faktor *work-life balance* yaitu jam kerja, kondisi kerja, tekanan kerja, dan perubahan pekerjaan dengan kepuasan kerja. Pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara semua masing-masing faktor *work-life balance* yaitu jam kerja, kondisi kerja, tekanan kerja, dan perubahan pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan bank. Selain itu secara general juga ditemukan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara program *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan bank. Hal demikian berarti semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan tersebut maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang diperoleh, begitupun sebaliknya baik ditinjau secara general maupun berdasarkan faktor *work-life balance*.

- b. Peneliti : Wenno
 Tahun : 2018
 Judul penelitian : Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh, begitupun sebaliknya. Di dalam artikel jurnal ini dijelaskan secara rinci mengenai penggunaan instrumen untuk mengukur dan menguji hipotesis kedua variabel, yaitu menggunakan *work-life balance scale* yang divalidasi oleh Hayman (2005) dari Fisher, dkk (2003) dan *job satisfaction survey* yang dibuat oleh Spector (1997) untuk menggali informasi lebih dalam berdasarkan aspek-aspek yang ada pada kedua variabel tersebut.

- c. Peneliti : Asepta & Maruno
 Tahun : 2017
 Judul Penelitian : Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk *Branch* Malang.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat *work-life balance* dan kesempatan untuk mengembangkan karir dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang akan diperoleh. Namun di antara kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya adalah *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Selain itu pada bagian pembahasan terdapat masukan bagaimana cara perusahaan dapat menyeimbangkan *work-life balance* pada karyawannya sehingga kepuasan kerja meningkat. Penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti oleh saya karena dapat menggunakan indikator *work-life balance* menurut McDonald dan Bradley (2005) serta indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2007) yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

- d. Peneliti : Ganaphati
 Tahun : 2016
 Judul penelitian : Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero)

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang pengaruh *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan yang ditinjau dengan dua cara yaitu secara simultan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja dan secara parsial antara komponen *work-life balance* menurut (McDonald dan Bradley, 2005) keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, keseimbangan waktu tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, keseimbangan keterlibatan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan keseimbangan kepuasan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan *work-life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- e. Peneliti : Zalimiene & Juneviciene
 Tahun : 2016
 Judul Penelitian : *Work-life Balance as a Factor of Job Satisfaction in Social Care Services in Lithuania*

Penelitian bertujuan untuk memahami sejauh mana *work-life balance* sebagai faktor dari kepuasan kerja saling mempengaruhi pada pekerja sosial. Lebih spesifik dilihat melalui dua pendekatan yakni *overall appraisal approach* dan *component approach*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dari pendekatan *overall appraisal approach*, secara umum *work-life balance* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan *component approach*, tidak memiliki pengaruh antara faktor individual pada *work-life balance* dengan kepuasan kerja, kemudian terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor organisasi dan faktor sosial pada *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan penelitian berupa pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan satu dari sekian pendekatan dalam penelitian yang digunakan untuk membuktikan sebuah hipotesis dalam suatu penelitian sehingga dapat memberikan jawaban dari suatu permasalahan dalam penelitian dengan data yang berupa program statistik berbentuk angka-angka (Azwar, 2014).

Ditinjau berdasarkan metode, maka pada penelitian ini menggunakan metode penelitian *ex post facto*. Metode penelitian *ex post facto* merupakan suatu metode yang bertujuan untuk meneliti lebih lanjut mengenai sebuah peristiwa atau fenomena yang sudah terjadi (Azwar, 2014). Sesuai dengan penelitian ini, peneliti bertujuan ingin meneliti lebih jauh mengenai fenomena terkait tingkat *work-life balance* serta hubungannya dengan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta.

Ditinjau berdasarkan tingkat eksplanasi, desain penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan verifikatif. Desain deskriptif digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work-life balance* maupun gambaran kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta. Desain penelitian verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta.

3.2. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, diantaranya variabel terikat (*dependent variable*) yakni kepuasan kerja dan variabel bebas (*independent variable*)

yakni *work-life balance*. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini:

3.2.1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau sering juga disebut sebagai variabel konsekuen, kriteria, atau output. Variabel tersebut merupakan sebuah variabel dalam penelitian yang dipengaruhi atau menjadi sebuah akibat dari kehadiran variabel bebas didalamnya (Sugiyono, 2014). Variabel terikat yang ditentukan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3.2.1.1. Definisi Konseptual Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut peneliti yang dirangkum berdasarkan pendapat dari beberapa ahli pada bab sebelumnya yaitu merupakan suatu perasaan yang bersifat relatif yang terdapat pada diri individu yang telah memiliki pekerjaan. Biasanya, perasaan tersebut lebih memunculkan emosional yang bersifat positif dan menyenangkan, dengan demikian individu dapat melakukan segala aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya dengan sepenuh hati sehingga mencapai performa terbaik serta menjadi motivasi bagi dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya dengan lebih baik daripada yang pernah ia lakukan sebelumnya.

3.2.1.2. Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Definisi operasional dari variabel kepuasan kerja yaitu jumlah skor total yang diperoleh dari masing-masing aspek dalam instrumen kepuasan kerja. Instrumen kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berkaitan dengan lima aspek kepuasan kerja menurut Luthans yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan/supervisi, dan rekan kerja sesuai dengan sasaran penelitian. Definisi dari masing-masing aspek kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.1. Hal demikian diharapkan agar subjek penelitian dapat menggambarkan tingkat kepuasan kerja mereka melalui instrumen ini.

Tabel 3.1. Definisi Aspek-Aspek dalam Kepuasan Kerja

NO	Aspek	Definisi Aspek
1	Pekerjaan itu sendiri	Sesuatu yang dilakukan dengan tujuan tertentu untuk memberikan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dan memperoleh tantangan bagi diri individu dalam suatu tugas tertentu sehingga karyawan mampu berkembang dan merasakan kepuasan ketika memiliki manfaat bagi orang lain.
2	Gaji	Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang yang atas usaha yang telah dilakukan dalam melakukan atau menyelesaikan suatu tugas pekerjaan tertentu di suatu organisasi tertentu.
3	Promosi	Kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya sehingga akan berbanding lurus dengan pendapatan, status sosial, kematangan secara psikologis, tanggung jawab serta keinginan untuk rasa keadilan.
4	Pengawasan /Supervisi	Perhatian, bantuan teknis, dorongan psikologis, dan hubungan personal yang baik ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahannya.
5	Rekan kerja	Keadaan dimana rekan kerja mendukung secara teknis dan secara sosial. Sehingga mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Sumber: telah diolah kembali oleh peneliti dari Luthans (2006)

3.2.2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau dapat disebut sebagai variabel *antecedent*, prediktor, atau stimulus. Merupakan sebuah variabel dalam sebuah penelitian yang mempengaruhi atau menjadi sebab dari kehadiran variabel terikat didalamnya (Sugiyono, 2014). Variabel bebas yang telah ditentukan dalam penelitian ini adalah *work-life balance*.

3.2.2.1. Definisi Konseptual *Work-Life Balance*

Work-life balance menurut peneliti yang dirangkum berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yaitu merupakan suatu keadaan dimana individu sebagai karyawan

berada pada titik keseimbangan antara tuntutan dan komitmen seseorang terhadap karir atau pekerjaan yang dimilikinya saat ini dengan tuntutan pada kehidupan keluarga dan lingkungan lain diluar pekerjaannya. Berdasarkan pernyataan tersebut diharapkan agar konflik yang akan terjadi antara karir dan kehidupan pribadi diluar tanggung jawab pekerjaan dapat diminimalisir. Akibatnya, pada diri karyawan tersebut akan mampu meregulasi emosinya sehingga dapat memunculkan emosi positif lebih besar.

3.2.3.2. Definisi Operasional *Work-Life Balance*

Definisi operasional dari variabel *work-life balance* yang terdapat dalam penelitian ini yaitu jumlah skor total dari masing-masing aspek yang terdapat pada instrumen *work-life balance*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada aspek-aspek *work-life balance* menurut Fisher, dkk yaitu diantaranya *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), dan *work/personal life enhancement* (WPLE). Definisi dari masing-masing aspek *work-life balance* dapat dilihat pada tabel 3.2. Hal demikian diharapkan subjek dapat menggambarkan tingkat *work-life balance* mereka melalui instrumen ini. Apabila semakin besar skor total, maka dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki oleh subjek penelitian.

Tabel 3.1. Definisi Aspek-Aspek dalam *Work-Life Balance*

NO	Aspek	Definisi Aspek
1	WIPL (<i>work interference with personal life</i>)	Aspek ini mengungkapkan bahwa terdapat campur tangan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi yang dapat memberikan dampak negatif pada kehidupan pribadi individu tersebut. Biasanya interferensi ini mengindikasikan rendahnya <i>work-life balance</i> .
2	PLIW (<i>personal life interference with work</i>)	Aspek ini menjelaskan terdapat campur tangan dari kehidupan pribadi pada pekerjaan yang dapat menyebabkan adanya ketidakefektifan bahkan penurunan performa seseorang dalam pekerjaannya. Biasanya kemunculan interferensi ini mengindikasikan rendahnya <i>work-life balance</i> pada diri seseorang

Tabel 3.2. Definisi Aspek-Aspek dalam *Work-Life Balance* (lanjutan)

NO	Aspek	Definisi Aspek
3	WPLE (<i>work/personal life enhancement</i>)	Aspek ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi sehingga akan memberikan dampak positif pada kedua segi kehidupan tersebut pada karyawan. Ketercapaian aspek ini menjadi salah satu indikasi bahwa seseorang mampu mencapai keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaannya atau dalam arti kata lain tercapainya <i>work-life balance</i> .

Sumber: telah diolah kembali oleh peneliti dari Hayman (2005)

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Bagian ini peneliti akan menjelaskan mengenai populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini.

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sekelompok orang yang berstatus sebagai karyawan aktif pada perusahaan *Startup* di Jakarta berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kriteria populasi yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Berstatus karyawan di perusahaan *Startup*
2. Memiliki rentang usia 22-50 tahun
3. Berdomisili di Jakarta dan sekitarnya
4. Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun.

3.3.2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian dalam penelitian ini dipilih dari sejumlah orang yang dirasa mampu untuk merepresentasikan populasi, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan *Startup*, berusia 22-50 tahun, berdomisili di Jakarta dan sekitarnya, serta memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun sesuai dengan kriteria populasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti memilih untuk menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability purposive sampling*. Hal tersebut berarti teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini tidak berdasarkan pada peluang, pemilihan sekelompok subjek berdasarkan karakteristik yang sudah diketahui atau ditetapkan oleh peneliti sebelumnya sehingga seluruh anggota populasi tidak sepenuhnya terlibat atau tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hal ini berarti teknik pengambilan sampel yang digunakan didasarkan pada kriteria-kriteria pada populasi ditujukan untuk mencapai suatu tujuan penelitian tertentu.

3.4. Sumber dan Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, berarti bahwa data diperoleh peneliti bersumber langsung dari tangan pertama, yaitu subjek penelitian yang sesuai dengan kriteria pada populasi menggunakan suatu alat ukur yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dalam teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik berupa kuesioner. Lebih spesifiknya menggunakan kuesioner tertutup (*closed-ended question*) yang didalamnya telah disediakan pilihan jawaban sehingga menuntun responden untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan pilihan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti saja. Proses pengambilan datanya bertujuan agar responden memberikan informasi berupa jawaban yang sudah ditentukan saja, kemudian hasil jawabannya dapat dengan mudah dianalisis oleh peneliti untuk dapat ditarik kesimpulan.

3.5.1. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua instrumen penelitian yang diharapkan dapat mengukur masing-masing variabel penelitian, diantaranya *Work-Life Balance Scale* (WLBS) yang ditujukan untuk mengukur variabel *work-life balance* dan *Job Descriptive Index* (JDI) yang ditujukan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

3.5.1.1. Instrumen Kepuasan Kerja

Peneliti mengukur tingkat kepuasan kerja pada subjek penelitian menggunakan alat ukur berdasarkan lima dimensi kepuasan kerja yang dibuat oleh Luthans (2006). Alat ukur ini terkenal dengan nama *Job Descriptive Index* (JDI) yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Alat ukur tersebut merupakan pengembangan dari skala pengukuran kepuasan kerja yang sebelumnya dibuat oleh Smith, Kendall, dan Hullin (1969).

JDI merupakan alat ukur yang paling banyak digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dikarenakan di setiap butir *item*nya memiliki redaksional yang umum serta dilengkapi dengan susunan kalimat yang mudah dipahami. Hal tersebut menyebabkan JDI dapat diaplikasikan untuk semua individu pada semua kalangan yang sudah mampu membaca. Penelitian ini mengukur tingkat kepuasan kerja menggunakan JDI yang peneliti adaptasi dari jurnal *Job Satisfaction and Sociodemographic Factors Affective Garbage Workers Quality of Life in Antakya (Antioch), Turkey* (Savas et al, 2012).

Total *item* dalam skala JDI tersebut pada awalnya terdiri dari 26 *item* yang dirancang untuk memberikan informasi berupa persepsi karyawan tentang kepuasan kerja berdasarkan dimensi yang ada di dalamnya. Kemudian setelah dilakukan uji coba pada 198 petugas kebersihan di Turki, hasilnya memiliki reliabilitas 0,9 dengan 23 *item* saja yang valid (*corrected item total correlations* antara 0,32-0,65) sehingga dapat digunakan. Selain itu, peneliti tidak melakukan *translate* dan *back translate*, tetapi menggunakan instrumen JDI yang telah dilakukan proses *translate* dan *back translate* oleh peneliti sebelumnya yaitu Amalia.

Peneliti masih harus melakukan modifikasi *item* salah satunya dengan melakukan penambahan sejumlah 7 *item* tambahan sesuai indikator yang persebarannya dapat dilihat pada tabel 3.4, sehingga total *item* yang diajukan dalam proses uji coba instrumen sejumlah 30 *item* yang terdiri dari 23 *item* asli dari skala JDI dan 7 *item* tambahan yang dibuat oleh peneliti. Proses adaptasi dan modifikasi *item* dilakukan bertujuan untuk mengantisipasi agar setelah proses uji coba instrumen,

masih terdapat *item-item* yang mewakili setiap indikatornya sehingga instrumen yang digunakan masih dapat mengukur konstruk yang sama dalam bahasa dan budaya yang berbeda dengan instrumen sebelumnya (Hambleton, Merenda, Spielberger, 2005).

Instrumen JDI yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua variasi kelompok butir *item* yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Hal tersebut bertujuan agar dapat menghindari bias berupa stereotip respon yang dilakukan oleh subjek penelitian (Azwar, 2014). Pilihan jawaban pada setiap pernyataan dalam skala JDI yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan skala *Likert* bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Lebih tepatnya penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi dari sebelumnya lima pilihan jawaban hanya menjadi empat pilihan jawaban.

Skala tersebut terdiri dari empat pilihan respon jawaban yang menunjukkan kesetujuan maupun ketidaksetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang terdapat di dalam instrumen tersebut. Hal tersebut dilakukan bertujuan untuk meminimalisir kekurangan yang terdapat pada skala *Likert* lima jawaban, yaitu data peneliti yang berasal dari jawaban responden banyak yang hilang. Penyebabnya dikarenakan skala lima jawaban memiliki kelemahan *undeciden* (memiliki arti ganda) dalam artian lain responden kurang dapat memberikan keputusan atas jawaban. Selain itu, jawaban tengah (netral) dapat menimbulkan *central tendency effect* yang berarti responden cenderung merasa ragu-ragu dalam memilih jawaban ke arah setuju atau tidak setuju (Hadi, 1999).

Empat pilihan respon tersebut terdiri dari opsi pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS), dengan skor yang berbeda pada masing-masing opsi pilihan jawaban seperti pada tabel 3.3, kemudian skor dijumlahkan sehingga akan didapatkan skor total. Skor total diperoleh dari skala tersebut mengindikasikan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh subjek penelitian yakni karyawan perusahaan *Startup*.

Apabila semakin tinggi skor total yang diperoleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Begitu

juga sebaliknya, Semakin rendah skor total yang diperoleh seorang karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Berikut norma skoring skala *Likert* pada skala JDI yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.3. Norma Skoring Skala *Likert* JDI

Kategori Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju	1	4
Tidak Setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

Sumber: telah diolah kembali oleh peneliti dari Azwar (2014)

Setelah dilakukan proses adaptasi alat ukur, peneliti melakukan proses selanjutnya yaitu proses *expert judgement* kepada tiga orang ahli di bidang psikologi terkait variabel kepuasan kerja. Hal tersebut bertujuan agar peneliti dapat melihat dari sudut pandang ahli mengenai kesesuaian isi masing-masing instrumen maupun antar instrumen dengan tujuan penelitian. Setelah melakukan proses *expert judgement*, proses selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah proses uji coba instrumen yang dilakukan kepada sejumlah karyawan di Jakarta. Hal tersebut bertujuan untuk menguji keterbacaan instrumen yang akan digunakan serta melihat nilai validitas maupun reliabilitas instrumen, sehingga dalam proses selanjutnya yaitu proses pengambilan data final menghasilkan *item-item* yang secara tepat dapat mengukur variabel.

Kemudian proses yang terakhir adalah proses pengumpulan data final yang ditujukan pada subjek penelitian terkait yaitu karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta sesuai dengan kriteria populasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses selanjutnya setelah data terkumpul, maka data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti menggunakan metode perhitungan statistik yang telah ditetapkan serta sesuai dengan tujuan yang dimaksud dalam penelitian ini. Berikut kisi-kisi skala atau instrumen variabel kepuasan kerja JDI yang terdapat dalam penelitian ini:

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

NO	Aspek	Indikator	Butir Item (Nomor item dalam kuesioner)	No Item		To tal
				Fav	Unfav	
JS1	Pekerja-an itu sendiri	Karyawan puas dan bertanggung jawab	Secara keseluruhan saya puas terhadap pekerjaan saya saat ini (1)	1, 6, 21	11, 16, 27	6
JS2			Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya (21)			
JS3		Saya merasa terbebani dengan pekerjaan saya (11)				
JS4		Pekerjaan saya membuat saya tertekan (27)				
JS5		Karyawan puas dan bertanggung jawab	Saya memiliki peralatan yang menunjang ditempat saya bekerja (6)			
JS6		Saya tidak memiliki asuransi selama bekerja (16)				
JS7	Gaji	Perusahaan memperhatikan sistem gaji	Kenaikan gaji sangat mungkin terjadi di tempat saya bekerja (22)	2, 7, 22	12, 17, 28	6
JS8			Saya mendapatkan bonus diluar dari gaji bulanan (2)			
JS9			Saya tidak menerima rincian gaji saya setiap bulannya (12)			
JS10			Gaji bulanan saya dibayarkan tidak teratur (28)			
JS11			Gaji saya saat ini mencukupi kebutuhan keluarga saya (7)			
JS12			Gaji saya tidak sebanding dengan kontribusi saya bagi perusahaan (17)			

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Lanjutan)

NO	Aspek	Indikator	Butir Item (Nomor item dalam kuesioner)	No Item		Total
				Fav	Unfav	
JS13			Promosi memerlukan keterampilan individu di tempat saya bekerja (23)			
JS14			Saya memiliki kesempatan yang besar untuk promosi (3)			
JS15	Promosi	Perusahaan memperhatikan	Melalui promosi, saya berkesempatan untuk mengembangkan potensi (29)	3, 18, 23, 29	8, 13	6
JS16		kan promosi karyawan	Terdapat promosi teratur di tempat saya bekerja (18)			
JS17			Ketidakadilan promosi terjadi di tempat saya bekerja (8)			
JS18			Promosi jarang terjadi di tempat saya bekerja (13)			
JS19			Atasan saya menghargai dan adil terhadap saya (30)			
JS20			Atasan saya menghargai setiap pekerjaan yang telah saya lakukan (24)			
JS21	Pengawasan/ Super visi	Atasan menghargai dan mendukung karyawan	Saya mendapat dukungan dan bantuan dari atasan saya (4)	4, 23, 28	9, 19, 14,	6
JS22			Atasan saya bersikap otoriter (19)			
JS23			Pengawasan di tempat saya bekerja membuat saya tertekan (9)			
JS24			Atasan saya mengintimidasi saya (14)			

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Lanjutan)

NO	Aspek	Indikator	Butir Item (Nomor item dalam kuesioner)	No Item		To tal
				Fav	Unfav	
JS25			Saya mendapat bantuan dari rekan kerja ketika saya membutuhkannya (5)			
JS26		Karyawan dan rekan kerja saling mendukung	Saya akrab dengan rekan kerja (25)			
JS27			Rekan kerja saya mencoba untuk menjatuhkan saya (15)			
JS28	Rekan kerja		Saya berkompetisi dengan rekan kerja (20)	5, 10, 25	15, 20, 26	6
JS29		Rekan kerja bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Rekan kerja saya kooperatif dalam menyelesaikan pekerjaan (10)			
JS30			Rekan kerja saya membebankan pekerjaannya kepada saya (26)			
TOTAL				16	14	30

Sumber: telah diolah kembali oleh peneliti dari Savas, et al (2012)

3.5.1.2. Instrumen *Work-Life Balance*

Peneliti menggunakan alat ukur untuk mengukur tingkat *work-life balance* pada karyawan yang dibuat oleh Hayman (2005). Peneliti menggunakan *work-life balance scale* (WLBS) diadaptasi dari jurnal *Psychometric Assesment of an Instrument Designed to Measure Work-Life Balance* (Hayman, 2005). Selain itu *item-item* WLBS dalam penelitian ini telah dilakukan proses *translate* dan *back translate* oleh peneliti sebelumnya yaitu Dyas, sehingga peneliti tidak perlu melakukannya kembali. Alat ukur ini diberi nama dengan *work-life balance scale* (WLBS) yang terdiri dari 15 *item* berdasarkan tiga aspek dimensi yaitu WIPL (*work interference with personal life*), PLIW (*personal life interference with work*), dan WPLE (*work/personal life enhancement*). Alat ukur tersebut merupakan pengembangan dari skala pengukuran *work-life balance* oleh Fisher-McAuley, Stanton, Jolton dan Gavin (2003).

Pertama kali dibuat, alat ukur tersebut terdiri dari 19 *item* yang dirancang untuk memberikan informasi berupa persepsi karyawan tentang keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan dimensi tersebut. Kemudian Hayman mengadaptasi, mengevaluasi dan merevisi 19 *item* yang telah dibuat sebelumnya menjadi hanya berjumlah 15 *item* saja persebarannya yaitu 7 *item* pada dimensi WIPL, 4 *item* pada dimensi PLIW, dan 4 *item* pada dimensi WPLE yang dapat dilihat pada tabel 3.4.

Pengembangan instrumen tersebut memberikan manfaat bagi organisasi untuk menilai ranah non-kerja karyawan. Skala yang dikembangkan Hayman ini kemudian diuji cobakan kepada 61 karyawan administratif dan profesional di dua divisi yaitu divisi sumber daya manusia dan layanan keuangan dari berbagai universitas di Australia bagian barat. Hasilnya didapatkan skor reliabilitas total sebesar 0,87 dengan reliabilitas perdimensi yaitu dimensi WIPL sebesar 0,91, PLIW sebesar 0,82, dan WPLE sebesar 0,67. Skala *work-life balance* ini pernah digunakan oleh berbagai kalangan karyawan, baik perempuan maupun laki-laki di berbagai macam bidang pekerjaan.

Peneliti masih harus melakukan modifikasi *item* dengan melakukan penambahan sejumlah 15 *item* tambahan sesuai dengan masing-masing dimensi yang ada, sehingga total *item* yang diajukan dalam proses uji coba instrumen sejumlah 30 *item* yang terdiri dari 15 *item* asli dari skala WLBS dan 15 *item* tambahan yang dibuat oleh peneliti. Persebaran *item* dapat dilihat pada tabel 3.7. Proses adaptasi dan modifikasi *item* dilakukan peneliti bertujuan untuk mengantisipasi agar setelah proses uji coba instrumen, masih terdapat *item-item* yang mewakili setiap indikatornya. Sehingga instrumen yang digunakan masih dapat mengukur konstruk yang sama dalam bahasa dan budaya yang berbeda dengan instrumen sebelumnya (Hambleton, Merenda, Spielberger, 2005).

Pada instrumen WLBS yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua variasi kelompok butir *item* yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Hal tersebut bertujuan agar dapat menghindari bias berupa stereotip respon yang dilakukan oleh subjek penelitian (Azwar, 2014). Pilihan jawaban pada setiap pernyataan dalam skala WLBS yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan skala *Likert* yang

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Lebih tepatnya penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi dari sebelumnya lima pilihan jawaban hanya menjadi empat pilihan jawaban. Skala tersebut terdiri dari empat pilihan respon yang menunjukkan kesetujuan maupun ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan di dalam skala tersebut.

Modifikasi yang dilakukan bertujuan untuk menghilangkan kekurangan yang terdapat pada skala *Likert* lima jawaban, yaitu data peneliti yang berasal dari jawaban responden banyak yang hilang. Lebih jelasnya dikarenakan skala lima jawaban memiliki kelemahan *undeciden* (memiliki arti ganda) dalam artian lain responden kurang dapat memberikan keputusan atas jawaban. Selain itu, jawaban tengah (netral) dapat menimbulkan *central tendency effect* yang berarti responden cenderung merasa ragu-ragu dalam memilih jawaban ke arah setuju atau tidak setuju (Hadi, 1999). Empat pilihan respon tersebut terdiri dari opsi pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS), dengan skor yang berbeda pada masing-masing opsi pilihan jawaban.

Cara perhitungan skor pada skala WLBS ini disesuaikan dengan skala asli yang dibuat oleh Hayman (2005), yaitu dimensi pertama (WIPL) dan dimensi kedua (PLIW) memiliki norma skor yang dapat dilihat pada tabel 3.5. Hal tersebut dikarenakan *item-item* dalam kedua dimensi tersebut memiliki kalimat yang bersifat negatif terhadap atribut. Sehingga skor yang diperoleh dari masing-masing dimensi WIPL maupun PLIW mengindikasikan semakin rendah skor maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki karyawan, begitupun sebaliknya. Sebaliknya, pada dimensi ketiga (WPLE) memiliki norma skor seperti yang dapat dilihat pada tabel 3.6. dikarenakan *item-item* dalam dimensi ketiga memiliki kalimat yang positif terhadap atribut. Skor yang diperoleh dari dimensi WPLE mengindikasikan semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* yang dimiliki subjek penelitian yaitu karyawan *Startup*.

Selanjutnya skor ketiga dimensi dijumlahkan sehingga akan didapatkan skor total. Skor total atau skor keseluruhan yang diperoleh dari skala tersebut

mengindikasikan tingkat *work-life balance* yang dimiliki oleh subjek penelitian yakni karyawan perusahaan *Startup*. Apabila semakin tinggi skor total yang diperoleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *work-life balance* yang dimiliki karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya, Semakin rendah skor total yang diperoleh seorang karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Norma skoring skala *Likert* pada skala WLBS yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.5. Norma Skoring Skala *Likert* WLBS Dimensi WIPL dan WPIL

Kategori Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju	4	1
Tidak Setuju	3	2
Setuju	2	3
Sangat Setuju	1	4

Sumber: telah diolah kembali oleh peneliti dari Azwar (2014)

Tabel 3.6. Norma Skoring Skala *Likert* WLBS Dimensi WPLE

Kategori Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju	1	4
Tidak Setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

Sumber: telah diolah kembali oleh peneliti dari Azwar (2014)

Setelah dilakukan proses adaptasi alat ukur, peneliti melakukan proses selanjutnya yaitu *expert judgement* kepada tiga orang ahli di bidang psikologi terkait variabel *work-life balance*. Hal tersebut bertujuan agar melihat dari sudut pandang ahli mengenai kesesuaian isi masing-masing instrumen maupun antar instrumen dengan tujuan penelitian. Setelah melakukan proses *expert judgement* proses selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah proses uji coba instrumen kepada karyawan di Jakarta, bertujuan untuk menguji keterbacaan instrumen serta melihat validitas maupun

reliabilitas instrumen sehingga dapat menghadirkan *item-item* yang secara tepat dapat mengukur variabel.

Kemudian yang terakhir adalah proses pengumpulan data pada subjek penelitian terkait yaitu karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta. Proses selanjutnya data dianalisis menggunakan metode statistik yang telah ditetapkan. Berikut ini kisi-kisi instrumen *work-life balance scale* dalam penelitian ini (Hayman, 2005):

Tabel 3.7. Kisi-Kisi Instrumen *Work-Life Balance*

NO	Dimensi	Indikator	Butir Item (no item dalam kuesioner)	No Item		To tal
				Fav	Unfav	
WLB 1			Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan (31)			
WLB 2			Pekerjaan membuat kehidupan pribadi saya susah (34)			
WLB 3			Saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan (37)			
WLB 4	WIPL (work interfere nce with personal life)	Sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi	Saya menahan untuk melakukan aktivitas pribadi karena pekerjaan (40)	31, 34, 37, 39,	53	7
WLB 5			Saya melewatkan aktivitas pribadi karena pekerjaan (43)	40, 43		
WLB 6			Saya berupaya untuk menyeimbangkan pekerjaan dan bukan sesuatu yang bukan pekerjaan (39)			
WLB 7			Saya merasa senang dengan banyaknya waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas-aktivitas pribadi (53)			

Tabel 3.7. Kisi-Kisi Instrumen *Work-Life Balance* (Lanjutan)

NO	Dimensi	Indikator	Butir Item (no item dalam kuesioner)	No Item		Total
				Fav	Unfav	
WLB 8	WIPL (<i>work</i> <i>interferen</i> <i>ce with</i> <i>personal</i> <i>life</i>)	Sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi	Banyaknya pekerjaan tidak menghalangi saya untuk beribadah (58)			3
WLB 9			Pekerjaan tidak menghalangi saya memiliki waktu untuk <i>me-time</i> (56)	52, 56, 58		
WLB 10			Meskipun sibuk bekerja, hubungan saya dengan teman tetap erat (52)			
WLB 11			Kehidupan pribadi menguras energi untuk bekerja (32)			
WLB 12			Saya lelah untuk menjadi efektif dalam pekerjaan (41)			
WLB 13			Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi (35)			
WLB 14			Saya merasa susah bekerja karena kehidupan pribadi (38)			
WLB 15	PLIW (<i>personal</i> <i>life</i> <i>interferen</i> <i>ce with</i> <i>work</i>)	Sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan	Saya tidak membawa masalah pribadi ke kantor (55)	47, 32, 35, 38, 41	46, 49, 50, 55, 59	10
WLB 16			Keluarga menjadi alasan saya semangat dalam bekerja (49)			
WLB 17			Meskipun terdapat konflik, saya tetap profesional (47)			
WLB 18			Meskipun jauh, saya bersedia bekerja di luar kota (46)			
WLB 19			Saya tidak pernah absen dengan alasan keluarga (50)			
WLB 20			Meskipun jarang mengambil cuti, performa kerja saya tetap (59)			

Tabel 3.7. Kisi-Kisi Instrumen *Work-Life Balance* (Lanjutan)

NO	Dimensi	Indikator	Butir Item (no item dalam kuesioner)	No Item		To tal
				Fav	Unfav	
WLB 21			Kehidupan pribadi saya memberikan saya energi untuk bekerja (33)			
WLB 22			Pekerjaan memberikan energi untuk melanjutkan aktivitas-aktivitas pribadi (36)			
WLB 23			Suasana perasaan saya di pekerjaan lebih baik karena kehidupan pribadi (45)			
WLB 24			Suasana perasaan saya lebih baik karena pekerjaan (42)			
WLB 25	WPLE (<i>work/</i> <i>personal</i> <i>life</i> <i>enhancem</i> <i>ent</i>)	Efek positif dari upaya menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi	Performa kerja saya menurun ketika terjadi konflik dengan keluarga (44)	33,	48,	10
WLB 26			Performa kerja saya menurun karena banyak meluangkan waktu berkumpul bersama teman (54)	36, 42, 45	51, 54, 57, 60	
WLB 27			Jam kerja saya yang fleksibel tidak menyelesaikan konflik dengan keluarga (57)			
WLB 28			Beban kerja yang banyak membuat saya jarang bergaul dengan teman (48)			
WLB 29			Sibuk bekerja membuat saya menjadi sering sakit (60)			
WLB 30			Keluarga saya sering mengeluh karena terlalu sering lembur bekerja (51)			
Total				14	16	30

Sumber: telah diolah kembali oleh peneliti dari Hayman (2005)

3.6. Uji Coba Instrumen

Proses uji coba instrumen dilakukan oleh peneliti untuk melihat seberapa besar nilai validitas dan reliabilitas yang terdapat pada masing-masing instrumen dalam penelitian ini sebelum digunakan kembali untuk mengumpulkan data final/data sebenarnya. Uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil data dari responden yaitu karyawan secara umum di Jakarta yang memiliki karakteristik yang hampir sama dengan subjek penelitian sejumlah 80 orang responden. Hanya saja karyawan yang ditujukan selain kepada karyawan perusahaan *Startup*, dikarenakan karyawan perusahaan *Startup* akan dijadikan responden oleh peneliti untuk pengambilan data final agar tidak menimbulkan bias.

Proses uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation* melalui perhitungan *software* statistik SPSS versi 23. Melalui teknik tersebut validitas *item* ditunjukkan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor *item* dengan skor total pada setiap variabel tersebut serta melakukan koreksi terhadap nilai koefisien *item* total yang *overestimate* (estimasi nilai lebih tinggi dari yang sebenarnya). Dalam arti kata lain, analisis ini menghitung korelasi setiap item dengan skor total (teknik *bivariate pearson product moment*), tetapi skor total disini tidak termasuk skor item yang akan dihitung (Azwar, 2014).

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut (Azwar, 2014):

- Jika r hitung $> r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau *item-item* pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dalam artian lain dinyatakan valid.
- Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau r hitung negatif, maka instrumen atau *item-item* pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total dalam artian lain dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* melalui perhitungan *software* statistik SPSS versi 23 yang didasarkan pada koefisien *cronbach's alpha*. Metode *chronbach's alpha* digunakan disebabkan dalam prosesnya dianggap lebih praktis, karena hasilnya sudah dapat

diperoleh hanya dengan melakukan satu kali penyajian alat ukur pada sekelompok responden (Azwar, 2014). Agar nilai yang diperoleh dapat diinterpretasikan tingkat reliabilitasnya, maka pedoman kriteria untuk menafsirkan tinggi-rendahnya nilai reliabilitas pada suatu instrumen dapat dilihat berdasarkan kategori reliabilitas menurut Guilford pada tabel 3.8. dibawah ini (Sugiyono, 2014):

Tabel 3.8. Koefisien Reliabilitas Menurut Guilford

Koefisien	Kriteria
< 0,20	Reliabilitas hampir tidak ada
0,21 – 0,40	Reliabilitas rendah
0,41 – 0,70	Reliabilitas sedang
0,71 – 0,90	Reliabilitas tinggi
>0,90	Reliabilitas sangat tinggi

Sumber: dikutip dari Sugiyono (2014)

3.6.1. Hasil Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3.9, hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap 80 responden pada variabel penelitian kepuasan kerja, nilai koefisien *cronbach's alpha* yang diperoleh pada instrumen JDI pada penelitian ini sebesar 0,881. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen pada variabel tersebut dinyatakan *reliable* dalam penelitian ini dan tergolong pada kriteria reliabilitas tinggi menurut koefisien reliabilitas Guilford. Detail hasil uji coba instrumen JDI untuk mengukur variabel kepuasan kerja dapat dilihat lebih lengkap pada tabel 3.9. berikut ini:

Tabel 3.9. Hasil Perhitungan Uji Coba JDI

NO	No Item dalam kuesioner	r tabel (sig0,05 & df 78)	r hitung	Ket.	Chronbach's Alpha	Ket.
JS1	1	0.2199	0.535	Valid		
JS8	2	0.2199	0.367	Valid		
JS14	3	0.2199	0.370	Valid		
JS21	4	0.2199	0.634	Valid	0,881	Reliable
JS25	5	0.2199	0.538	Valid		
JS5	6	0.2199	0.590	Valid		
JS11	7	0.2199	0.602	Valid		

Tabel 3.9. Hasil Perhitungan Uji Coba JDI (Lanjutan)

NO	No Item dalam kuesioner	r tabel (sig0,05 & df 78)	r hitung	Ket.	Chronbach's Alpha	Ket.
JS17	8	0.2199	0.491	Valid		
JS23	9	0.2199	0.398	Valid		
JS29	10	0.2199	0.543	Valid		
JS3	11	0.2199	0.528	Valid		
JS9	12	0.2199	0.238	Valid		
JS18	13	0.2199	0.466	Valid		
JS24	14	0.2199	0.524	Valid		
JS27	15	0.2199	0.404	Valid		
JS6	16	0.2199	0.240	Valid		
JS12	17	0.2199	0.603	Valid		
JS16	18	0.2199	0.296	Valid		
JS22	19	0.2199	0.451	Valid	0,881	Reliable
JS28	20	0.2199	-0.071	Drop		
JS2	21	0.2199	0.226	Valid		
JS7	22	0.2199	0.544	Valid		
JS13	23	0.2199	0.400	Valid		
JS20	24	0.2199	0.571	Valid		
JS26	25	0.2199	0.342	Valid		
JS30	26	0.2199	0.433	Valid		
JS4	27	0.2199	0.572	Valid		
JS10	28	0.2199	0.175	Drop		
JS15	29	0.2199	0.316	Valid		
JS19	30	0.2199	0.634	Valid		

Sumber: hasil olah data dengan SPSS versi 23

Hasil proses uji coba yang telah dilakukan dengan uji terhadap responden pada variabel penelitian kepuasan kerja melalui teknik *corrected item-total correlation*, kemudian interpretasi dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai *r* tabel dengan nilai *r* hitung yang diperoleh. Hasilnya menunjukkan bahwa dari total 30 *item* yang diujicobakan terdapat 28 *item* yang dinyatakan valid dan 2 *item* yang dinyatakan gugur (*drop*) yaitu *item* nomor 20 dan 28, sehingga hanya 28 *item* tersisa yang dapat digunakan kembali oleh peneliti untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam proses

pengumpulan data final. Berikut kisi-kisi instrumen final JDI yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.10. berikut ini:

Tabel 3.10. Kisi-Kisi Final Instrumen Kepuasan Kerja

NO	Aspek	Indikator	Butir Item (Nomor item dalam kuesioner)	No Item		To Tal
				Fav	Unfav	
JS1			Secara keseluruhan saya puas dengan pekerjaan di <i>Startup</i> (1)			
JS2		Karyawan puas dan bertanggung jawab	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya (20)			
JS3	Pekerja-an itu sendiri		Saya merasa terbebani dengan pekerjaan saya (11)	1, 6,	11,	6
JS4			Pekerjaan saya membuat saya tertekan (26)	20	16, 26	
JS5		Memiliki perlengkapan yang memadai	Saya memiliki peralatan yang menunjang di <i>Startup</i> (6)			
JS6			Saya tidak memiliki asuransi selama bekerja (16)			
JS7			Kenaikan gaji sangat mungkin terjadi di <i>Startup</i> (21)			
JS8		Perusahaan peduli pada sistem gaji	Saya mendapatkan bonus diluar dari gaji bulanan (2)			
JS9	Gaji		Saya tidak menerima rincian gaji saya setiap bulannya (12)	2, 7, 21	12, 17	5
JS11		Karyawan merasa gaji yang diterima cukup	Gaji saya mencukupi kebutuhan keluarga saya (7)			
JS12			Gaji saya tidak sebanding dengan kontribusi saya bagi perusahaan (17)			

Tabel 3.10. Kisi-Kisi Final Instrumen Kepuasan Kerja (Lanjutan)

NO	Aspek	Indikator	Butir Item (Nomor item dalam kuesioner)	No Item		To Tal
				Fav	Unfav	
JS13			Promosi memerlukan skill individu di <i>Startup</i> (22)			
JS14			Saya memiliki kesempatan yang besar untuk promosi (3)			
JS15	Promosi	Perusahaan memperhatikan promosi karyawan	Melalui promosi, saya dapat berkesempatan mengembangkan potensi (27)	3, 22, 27,	8, 13	6
JS16			Terdapat promosi secara teratur di <i>Startup</i> (18)	18		
JS17			Ketidakadilan promosi terjadi di <i>Startup</i> (8)			
JS18			Promosi jarang terjadi di <i>Startup</i> (13)			
JS19			Atasan saya menghargai dan adil terhadap saya (28)			
JS20			Atasan saya menghargai setiap pekerjaan yang saya lakukan (23)			
JS21	Pengawasan/ Supervisi	Atasan menghargai dan mendukung karyawan	Saya mendapat dukungan dan bantuan dari atasan saya (4)	4, 23,	9, 19,	6
JS22			Atasan saya bersikap otoriter (19)	28	14,	
JS23			Pengawasan ditempat kerja membuat saya tertekan (9)			
JS24			Atasan saya mengintimidasi saya (14)			

Tabel 3.10. Kisi-Kisi Final Instrumen Kepuasan Kerja (Lanjutan)

NO	Aspek	Indikator	Butir Item (Nomor item dalam kuesioner)	No Item		Total
				Fav	Unfav	
JS25			Saya mendapat bantuan dari rekan kerja ketika saya membutuhkannya (5)			
JS26		Karyawan dan rekan kerja saling mendukung	Saya akrab dengan rekan kerja (24)			
JS27	Rekan kerja		Rekan kerja saya mencoba untuk menjatuhkan saya (15)	5, 10, 24	15, 25	5
JS29		Rekan kerja bertang	Rekan kerja saya kooperatif dalam menyelesaikan pekerjaan (10)			
JS30		gung jawab terhadap pekerjaan	Rekan kerja saya membebankan pekerjaannya kepada saya (25)			
TOTAL				16	12	28

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti dari Savas, et al (2012)

3.6.2. Hasil Uji Coba Instrumen *Work-Life Balance*

Berdasarkan tabel 3.11, hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap 80 responden pada variabel penelitian *work-life balance* nilai koefisien *cronbach's alpha* yang diperoleh pada instrumen WLBS pada penelitian ini sebesar 0,851. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen pada variabel tersebut dinyatakan *reliable* dalam penelitian ini dan tergolong pada kriteria reliabilitas tinggi menurut koefisien reliabilitas Guilford. Detail hasil uji coba instrumen WLBS untuk mengukur variabel kepuasan kerja dapat dilihat lebih lengkap pada tabel 3.10. berikut ini:

Tabel 3.11. Hasil Perhitungan Uji Coba WLBS

NO	No Item dalam Kuesioner	r tabel (sig0,05 & df 78)	r hitung	Ket.	Chronbach's Alpha	Ket.
WLBS1	31	0.2199	0.686	Valid		
WLBS11	32	0.2199	0.473	Valid		
WLBS21	33	0.2199	0.530	Valid		
WLBS2	34	0.2199	0.626	Valid		
WLBS13	35	0.2199	0.461	Valid		
WLBS22	36	0.2199	0.494	Valid		
WLBS3	37	0.2199	0.543	Valid		
WLBS14	38	0.2199	0.604	Valid		
WLBS6	39	0.2199	0.012	Drop		
WLBS4	40	0.2199	0.351	Valid		
WLBS12	41	0.2199	0.624	Valid		
WLBS24	42	0.2199	0.054	Drop		
WLBS5	43	0.2199	0.550	Valid		
WLBS25	44	0.2199	0.342	Valid		
WLBS23	45	0.2199	0.185	Drop		
WLBS18	46	0.2199	0.357	Valid	0.851	Reliabel
WLBS17	47	0.2199	0.556	Valid		
WLBS28	48	0.2199	0.547	Valid		
WLBS16	49	0.2199	0.294	Valid		
WLBS19	50	0.2199	0.212	Drop		
WLBS30	51	0.2199	0.390	Valid		
WLBS10	52	0.2199	0.493	Valid		
WLBS7	53	0.2199	0.273	Valid		
WLBS26	54	0.2199	0.339	Valid		
WLBS15	55	0.2199	0.372	Valid		
WLBS9	56	0.2199	-0.085	Drop		
WLBS27	57	0.2199	0.239	Valid		
WLBS8	58	0.2199	0.177	Drop		
WLBS20	59	0.2199	0.277	Valid		
WLBS29	60	0.2199	0.347	Valid		

Sumber: hasil olah data dengan SPSS versi 23

Hasil uji validitas yang telah dilakukan pada variabel penelitian *work-life balance* melalui teknik *corrected item-total correlation*, kemudian membandingkan antara nilai *r* tabel dengan nilai *r* hitung. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 24 *item* yang dinyatakan valid dan 6 *item* yang dinyatakan gugur (*drop*) yaitu *item* nomor 39, 42, 45, 50, 56 dan 58, sehingga hanya 24 *item* tersisa yang dapat digunakan kembali untuk mengumpulkan data final pada penelitian ini. Berikut kisi-kisi instrumen final WLBS yang digunakan untuk mengukur variabel *work-life balance* dapat dilihat pada tabel 3.12. di bawah ini:

Tabel 3.12. Kisi-Kisi Final Instrumen *Work-Life Balance*

NO	Dimensi	Indikator	Butir Item (no item dalam kuesioner)	No Item		To tal
				Fav	Unfav	
WLB 1			Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan (29)			
WLB 2		Sejauh mana pekerjaan	Pekerjaan membuat kehidupan pribadi saya susah (32)			
WLB 3		dapat mengganggu kehidupan pribadi	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan (35)			
WLB 4	WIPL (<i>work interfere nce with personal life</i>)		Saya menahan untuk melakukan aktivitas pribadi karena pekerjaan (37)	29, 32, 35, 37, 39	46, 47	7
WLB 5			Saya melewatkan aktivitas pribadi karena pekerjaan (39)			
WLB 7		Sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi	Saya senang dengan banyaknya waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas pribadi (47)			
WLB 10			Meskipun saya sibuk bekerja, hubungan saya dengan teman lama tetap erat (46)			

Tabel 3.12. Kisi-Kisi Final Instrumen *Work-Life Balance* (Lanjutan)

NO	Dimensi	Indikator	Butir Item (no item dalam kuesioner)	No Item		To tal
				Fav	Unfav	
WLB 11			Kehidupan pribadi menguras energi saya untuk bekerja (30)			
WLB 12			Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif dalam pekerjaan (38)			
WLB 13			Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi (33)			
WLB 14			Saya merasa susah bekerja karena kehidupan pribadi (36)			
WLB 15	PLIW (<i>Person</i> <i>l life</i> <i>interfere</i> <i>n</i> <i>ce with</i> <i>work</i>)	Sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan	Saya tidak pernah membawa masalah pribadi ke kantor (49)	30, 33, 36,	41, 42, 44, 49,	9
WLB 16			Keluarga menjadi alasan saya semangat dalam bekerja (44)	38	51	
WLB 17			Meskipun terdapat konflik pribadi saya tetap profesional dalam bekerja (42)			
WLB 18			Meskipun jauh dari keluarga, saya bersedia ditempatkan di luar kota (41)			
WLB 20			Meskipun jarang mengambil libur cuti, performa kerja saya tetap (51)			

Tabel 3.12. Kisi-Kisi Final Instrumen *Work-Life Balance* (Lanjutan)

NO	Dimensi	Indikator	Butir Item (no item dalam kuesioner)	No Item		To Tal
				Fav	Unfav	
WLB 21			Kehidupan pribadi saya memberikan saya energi untuk bekerja (31)			
WLB 22			Pekerjaan saya memberikan energi untuk melanjutkan aktivitas-aktivitas pribadi (34)			
WLB 25			Performa kerja saya menurun ketika terjadi konflik dengan keluarga (40)			
WLB 26	WPLE (<i>work/</i> <i>personal</i> <i>life</i> <i>enhance</i> <i>ment</i>)	Efek positif dari upaya menyeimbangkan kehidupan	Performa kerja saya menurun karena terlalu banyak meluangkan waktu untuk berkumpul bersama teman (48)	30, 34	40, 43, 45, 48, 50, 52,	8
WLB 27		pekerjaan dan pribadi	Jam kerja yang fleksibel tidak menyelesaikan konflik dengan keluarga (50)			
WLB 28			Beban kerja yang banyak membuat saya jarang bergaul dengan teman (43)			
WLB 29			Sibuk bekerja membuat saya menjadi sering sakit (52)			
WLB 30			Keluarga saya sering mengeluh karena terlalu sering lembur bekerja (45)			
Total				11	13	24

Sumber: telah diolah kembali oleh peneliti dari Hayman (2005)

3.7. Analisis Data Penelitian

Data yang telah didapatkan dari hasil pengumpulan menggunakan skala *job description index* dan *work-life balance scale*, selanjutnya akan dianalisa secara statistik oleh peneliti menggunakan analisis deskriptif, uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis yang dibantu proses perhitungannya menggunakan bantuan *software* perhitungan statistik penelitian SPSS versi 23. yang diuraikan sebagai berikut:

3.7.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai objek yang akan diteliti yaitu berupa karakteristik sampel yang ditinjau berdasarkan nilai modus, mean, median, standar deviasi, varians, range, sum, minimum, dan maksimum yang berdasarkan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian.

3.7.2. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh persebaran nilai atau distribusi nilai dari variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu telah berdistribusi normal atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengujinya yaitu menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* yang dibantu dengan perhitungan melalui aplikasi SPSS versi 23. Berikut hipotesis dalam uji normalitas penelitian ini (Rangkuti, 2017):

a. $H_0 = p > \alpha (0,05)$

Data yang diperoleh tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, artinya data pada variabel tersebut berdistribusi normal.

b. $H_a = p < \alpha (0,05)$

Data yang diperoleh tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, artinya data pada variabel tersebut berdistribusi normal.

3.7.3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang searah atau sebaliknya yaitu bertolak belakang. Pengujian linearitas dibantu dengan aplikasi SPSS versi 23 menggunakan teknik *regression curve estimation* dengan membandingkan nilai p dengan α (0,05) yang terdapat pada kedua variabel. Selain itu juga menggunakan grafik *Scatter Plot* untuk melihat arah linearitas positif atau negatif. Berikut pengambilan keputusan dalam uji linearitas penelitian ini (Rangkuti, 2017):

- a. Apabila $p < \alpha = 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Apabila $p > \alpha = 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.7.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti yakni mengetahui apakah terdapat hubungan di antara kedua variabel penelitian menggunakan teknik uji korelasi. Penelitian ini melakukan uji hipotesis dengan teknik uji korelasi *Bivariate Spearman Rank* dengan bantuan perhitungan statistik menggunakan aplikasi SPSS versi 23, dengan interpretasi hasil uji korelasi sebagai berikut:

- a. Jika nilai p (sig) lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), $p < \alpha$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal tersebut dalam artian lainnya kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan.
- b. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, r hitung $>$ r tabel maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal tersebut dalam artian lainnya kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan.

Setelah dilakukan uji hipotesis menggunakan teknik uji korelasi *Bivariate Spearman Rank*, agar dapat memberikan interpretasi terkait seberapa kuat hubungan koefisien korelasi terhadap hasil yang diperoleh, maka peneliti berpedoman pada kategori pada tabel 3.13. berikut:

Tabel 3.13. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,89	Kuat
0,90 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: telah diolah kembali oleh peneliti dari Sugiyono (2014)

3.7.5. Hipotesis Statistik

Hipotesis yang terdapat pada penelitian ini akan dijelaskan oleh peneliti sebagai berikut ini:

$$H_0 : \rho_{yx} = 0$$

$$H_a : -1 < r_{xy} < 0 \text{ atau } 0 < r_{yx} < 1$$

Keterangan:

H_0 : Hipotesis nol

(tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta)

H_a : Hipotesis alternatif

(terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta)

Apabila dalam penelitian ini hipotesis nol (H_0) diterima sedangkan hipotesis alternatif (H_a) ditolak yang dinyatakan apabila nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel (r hitung $<$ r tabel), maka memiliki arti bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta. Sebaliknya, apabila dalam penelitian hipotesis nol (H_0) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang dinyatakan apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (r hitung $>$ r tabel), maka memiliki arti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden/Subjek Penelitian

Kuesioner final dalam penelitian ini disebarakan kepada subjek penelitian, kemudian subjek dengan karakteristik yang telah ditetapkan sebelumnya dipilih untuk diikutsertakan dalam penelitian ini. Karakteristik tersebut diantaranya karyawan yang bekerja di perusahaan *Startup*, rentang usia 22-50 tahun, berdomisili di Jakarta dan sekitarnya, dan memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Jumlah data yang telah terkumpul sebanyak 193 responden dan keseluruhan data digunakan dalam penelitian ini. Gambaran responden/subjek penelitian yang akan disajikan terdiri dari jenis kelamin, usia, domisili, pendidikan terakhir, masa kerja, jabatan, status pernikahan, dan jumlah anak.

4.1.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden ditinjau berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1. Gambaran Jenis Kelamin Responden

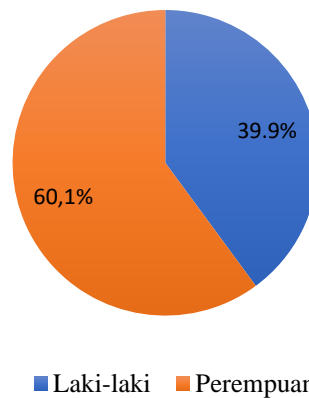
Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	77	39,9%
Perempuan	116	60,1%
Total	193	100%

Sumber: hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan pada keseluruhan jumlah responden, pada tabel 4.1. hasilnya menunjukkan bahwa jumlah responden pada penelitian ini yaitu responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dengan jumlah 116 orang (60,1%) dibandingkan dengan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 77 orang (39,9%) dari total responden sebanyak 193 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa di dalam

perusahaan *Startup*, karyawan perempuan lebih unggul dalam segi kuantitas sehingga memegang peranan penting. Selain itu, berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki kesempatan dan peluang yang besar untuk membangun karir di dalam sebuah perusahaan *Startup*. Berikut gambaran responden/subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin yang ditampilkan melalui grafik 4.1. di bawah ini:

Grafik 4.1. Gambaran Jenis Kelamin Responden



Sumber: hasil olah data dengan SPSS versi 23

4.1.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden ditinjau berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2. di bawah ini:

Tabel 4.2. Gambaran Usia Responden

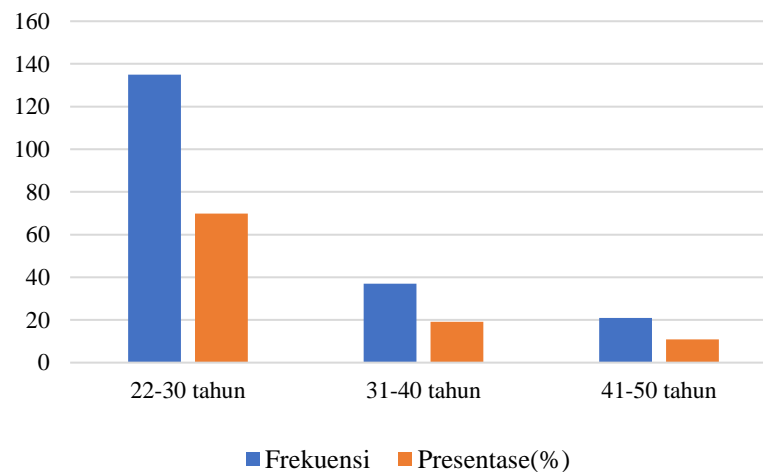
Rentang Usia	Frekuensi	Presentase
22-30 tahun	135	69,9%
31-40 tahun	37	19,2%
41-50 tahun	21	10,9%
Total	193	100%

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan pada keseluruhan jumlah responden, pada tabel 4.2. hasilnya menunjukkan bahwa jumlah responden dengan rentang usia 22-30 tahun lebih mendominasi sebanyak 135 responden (69,9%), sisanya yaitu responden dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 37 responden (19,2%) dan responden dengan rentang usia 41-50 tahun sebanyak 21 responden (10,9%) dari total keseluruhan

responden sebanyak 193 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan perusahaan *Startup* mayoritas memiliki usia yang relatif muda. Sesuai dengan penjelasan pada bab sebelumnya bahwa perusahaan *Startup* terdiri dari banyak karyawan dengan usia muda dengan tujuan karena karyawan di usia muda memiliki kreativitas yang lebih baik daripada karyawan yang telah memasuki usia paruh baya atau tua. Berikut gambaran usia responden/subjek penelitian yang ditampilkan melalui grafik 4.2. di bawah ini:

Grafik 4.2. Gambaran Usia Responden



Sumber: hasil olah data dengan SPSS versi 23

4.1.3. Gambaran Responden/Subjek Penelitian Berdasarkan Domisili

Gambaran responden ditinjau berdasarkan domisili dapat dilihat pada tabel 4.3. di bawah ini:

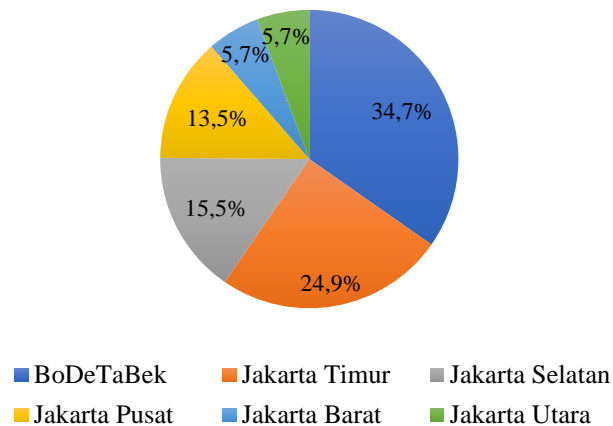
Tabel 4.3. Gambaran Domisili Responden

Domisili	Frekuensi	Presentase
BoDeTaBek	67	34,7%
Jakarta Timur	48	24,9%
Jakarta Selatan	30	15,5%
Jakarta Pusat	26	13,5%
Jakarta Barat	11	5,7%
Jakarta Utara	11	5,7%
Total	193	100%

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan yang hasilnya terdapat pada tabel 4.3, hasilnya menunjukkan bahwa jumlah responden yakni karyawan perusahaan *Startup* mayoritas memiliki domisili di wilayah *greater* (terintegrasi) Jakarta yaitu di Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi sejumlah 67 responden (34,7%). Sedangkan di Jakarta, responden dengan domisili Jakarta Timur terbanyak daripada wilayah lainnya sejumlah 48 responden (24,9%), disusul Jakarta Selatan sebanyak 30 responden (15,5%), Jakarta Pusat 26 responden (13,5%), sisanya di Jakarta Barat dan Jakarta Utara dengan masing-masing sebanyak 11 responden (5,7%). Berikut gambaran domisili responden/subjek penelitian yang ditampilkan melalui grafik 4.3. di bawah ini:

Grafik 4.3. Gambaran Domisili Responden



Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

4.1.4. Gambaran Responden/Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Gambaran responden ditinjau berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4. di bawah ini:

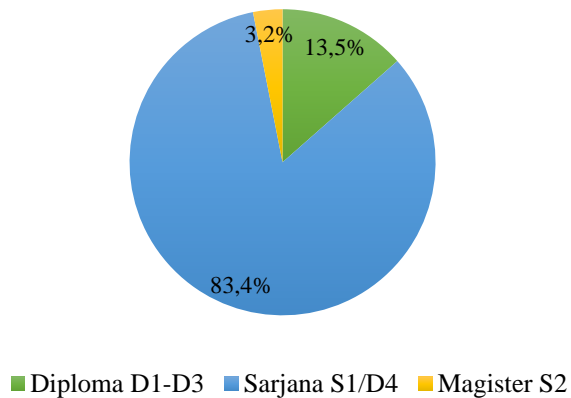
Tabel 4.4. Gambaran Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
Diploma D1-D3	26	13,5%
Sarjana S1/D4	161	83,4%
Magister S2	6	3,1%
Total	193	100%

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan pada keseluruhan jumlah responden hasilnya terdapat pada tabel 4.4. menunjukkan bahwa mayoritas karyawan perusahaan *Startup* merupakan tamatan Sarjana S1/D4 sejumlah 161 responden (83,4%), sisanya merupakan tamatan Magister S2 merupakan tingkat pendidikan tertinggi pada subjek penelitian sebanyak 6 responden (3,1%), dan tamatan Diploma D1-D3 merupakan tingkat pendidikan terendah pada subjek penelitian sejumlah 26 responden (13,5%). Data tersebut menunjukkan bahwa pada karyawan perusahaan *Startup*, sebagian besar memilih untuk merekrut karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana S1/D4. Tuntutan akan tingkat pendidikan tersebut bertujuan agar karyawan di dalamnya mampu untuk menyelesaikan tantangan di dunia kerja terutama pada perusahaan *Startup* dengan kondisi ketidakpastian yang ekstrim. Berikut gambaran tingkat pendidikan responden/subjek penelitian yang ditampilkan melalui grafik 4.4. di bawah ini:

Grafik 4.4 Gambaran Tingkat Pendidikan Responden



Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

4.1.5. Gambaran Responden/Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden ditinjau berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.5. di bawah ini:

Tabel 4.5. Gambaran Masa Kerja Responden

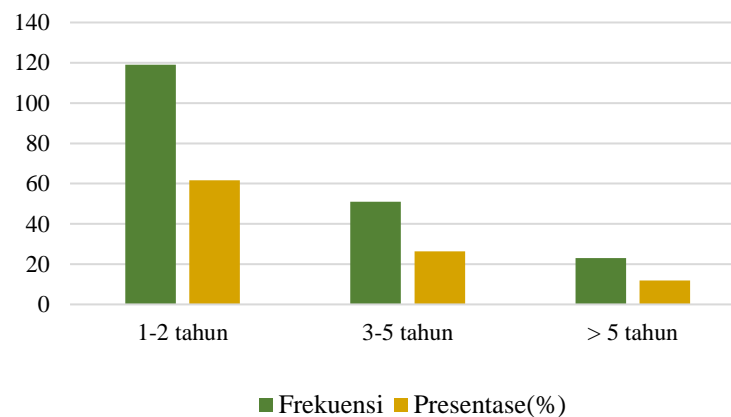
Rentang Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1-2 tahun	119	61,7%

Tabel 4.5. Gambaran Masa Kerja Responden (lanjutan)

Rentang Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
3-5 tahun	51	26,4%
> 5 tahun	23	11,9%
Total	193	100%

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan pada keseluruhan jumlah responden, pada tabel 4.5. hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan *Startup* telah bekerja selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 119 responden (61,7%). Sedangkan sisanya telah bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 51 responden (26,4%), dan selama lebih dari 5 tahun sebanyak 23 responden (11,9%). Data tersebut menunjukkan hal yang wajar disebabkan dalam perusahaan *Startup* sebagian besar terdiri dari usia yang relatif muda sehingga masa kerja berbanding lurus dengan usia responden, apabila semakin tua usia seseorang maka semakin banyak pula pengalaman kerja orang tersebut, begitupun sebaliknya. Berikut gambaran masa kerja responden/subjek penelitian yang ditampilkan melalui grafik 4.5. di bawah ini:

Grafik 4.5. Gambaran Masa Kerja Responden

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

4.1.6. Gambaran Responden/Subjek Penelitian Berdasarkan Tingkat Jabatan

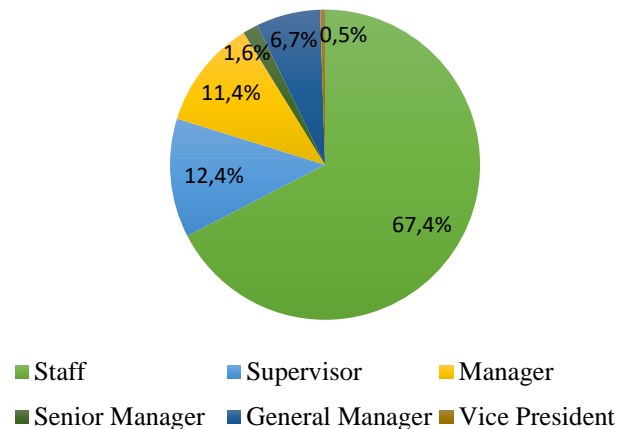
Gambaran responden ditinjau berdasarkan tingkat jabatan dapat dilihat pada tabel 4.6. berikut ini:

Tabel 4.6. Gambaran Tingkat Jabatan Responden

Tingkatan Jabatan	Frekuensi	Presentase
<i>Staff</i>	130	67,4%
<i>Supervisor</i>	24	12,4%
<i>Manager</i>	22	11,4%
<i>Senior Manager</i>	3	1,6%
<i>General Manager</i>	13	6,7%
<i>Vice President</i>	1	0,5%
Total	193	100%

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil olah data hasilnya terdapat pada tabel 4.6. menunjukkan bahwa karyawan perusahaan *Startup* yang menjadi responden pada penelitian ini mayoritas memiliki tingkat jabatan sebagai *staff* sebanyak 130 responden (67,4%). Sisanya sebanyak 24 responden (12,4%) sebagai *supervisor*, 22 responden (11,4%) sebagai *manager*, 3 responden (1,6%) sebagai *senior manager*, 13 responden (6,7%) sebagai *general manager*, dan 1 responden (0,5%) sebagai *vice president*. Data gambaran responden menunjukkan masa kerja, usia, dan tingkat pendidikan berbanding lurus dengan tingkat jabatan karyawan di perusahaan *Startup*. Berikut gambaran tingkat jabatan responden/subjek penelitian yang ditampilkan melalui grafik 4.6. di bawah ini:

Grafik 4.6. Gambaran Tingkat Jabatan Responden

Sumber: hasil olah data dengan SPSS versi 23

4.1.7. Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Gambaran responden ditinjau berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel 4.7. berikut ini:

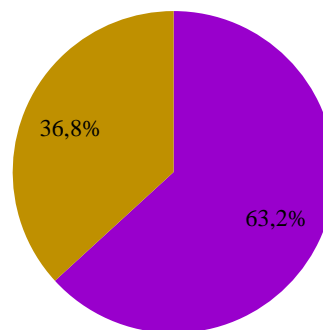
Tabel 4.7. Gambaran Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
Lajang	122	63,2%
Menikah	71	36,8%
Total	193	100%

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan pada keseluruhan jumlah responden, pada tabel 4.7. hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan *Startup* memiliki status lajang yakni sebanyak 122 responden (63,2%). Sisanya sebanyak 71 responden (36,8%) telah memiliki komitmen pernikahan. Data tersebut menunjukkan bahwa dengan membangun karir memungkinkan seseorang menunda waktu lebih lama untuk memiliki komitmen pernikahan. Berikut gambaran status pernikahan responden/subjek penelitian yang ditampilkan melalui grafik 4.7. berikut ini:

Grafik 4.7. Gambaran Status Pernikahan Responden



■ Lajang ■ Menikah

Sumber: hasil olah data dengan SPSS versi 23

4.1.8. Gambaran Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Gambaran responden ditinjau berdasarkan jumlah anak dapat dilihat pada tabel 4.8. di bawah ini:

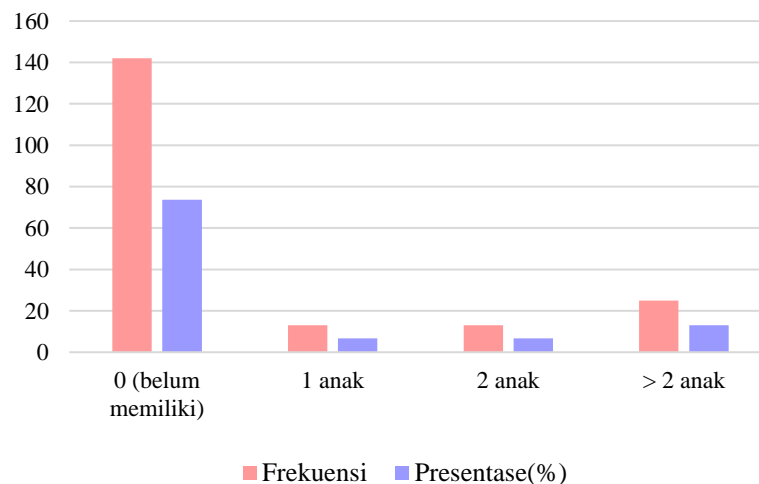
Tabel 4.8. Gambaran Jumlah Anak Responden

Jumlah Anak	Frekuensi	Presentase
0 (belum memiliki)	142	73,6%
1 anak	13	6,7%
2 anak	13	6,7%
> 2 anak	25	13%
Total	193	100%

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil olah data hasilnya terdapat pada tabel 4.8. menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan *Startup* belum memiliki anak yakni sebanyak 142 responden (73,6%). Data tersebut merupakan akumulasi dari responden yang belum menikah dan responden yang sudah menikah namun belum memiliki anak. Sedangkan sisanya karyawan yang memiliki satu anak dan dua anak masing-masing sebanyak 13 responden (6,7%), serta responden yang telah memiliki anak lebih dari dua sebanyak 25 responden (13%). Berikut gambaran jumlah anak responden/subjek penelitian yang ditampilkan melalui grafik 4.8. di bawah ini:

Grafik 4.8. Gambaran Jumlah Anak Responden



Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

4.2. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian didalamnya peneliti akan mencoba menjelaskan mengenai berbagai hal yang telah peneliti lakukan selama proses penelitian berlangsung. Mulai dari persiapan penelitian hingga pelaksanaan penelitian.

4.2.1. Persiapan Penelitian

Penelitian ini bermula ketika peneliti menemukan fenomena permasalahan ketika sedang melakukan Praktek Kerja Psikologi (PKP di salah satu perusahaan *Startup* di Jakarta. Peneliti bergabung bersama divisi *Talent Acquisition* dibawah departemen *People Operations* (HR), terhitung sejak bulan Oktober 2018 hingga April 2019. Hasil yang diperoleh selama progam tersebut berhasil mengantarkan peneliti pada suatu fenomena ketika hampir sebagian besar karyawan sering mengeluh mengenai berbagai macam hal terkait pekerjaannya. Berdasarkan fenomena tersebut menimbulkan pertanyaan peneliti, apakah semua yang telah perusahaan *Startup* coba usahakan untuk karyawannya masih belum bisa memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang ada di dalamnya?

Banyak referensi-referensi penelitian yang menjelaskan bahwa sejatinya setiap karyawan pasti memiliki peran ganda yakni sebagai karyawan bagi perusahaan dan juga peran lainnya diluar tanggung jawab pekerjaan. Usaha untuk menyeimbangkan peran ganda ini tidak jarang menimbulkan konflik pada individu tersebut, salah satu dampaknya adalah ketidakpuasan dalam pekerjaan yang akhirnya peneliti angkat menjadi variabel dependen dalam penelitian ini. Serta usaha dalam menyeimbangkan peran ganda atau dalam istilah *work-life balance* kemudian peneliti angkat menjadi variabel independen.

Setelah menetapkan fenomena dan masalah penelitian, peneliti melakukan *preliminary study* dengan metode observasi pada salah satu perusahaan *Startup* dan wawancara dengan sejumlah 12 orang karyawan di departemen *people operations*. Kemudian segera peneliti diskusikan fenomena tersebut sekaligus menetapkan variabel penelitian dengan dosen pembimbing. Setelah dianggap cocok untuk diangkat sebagai

topik penelitian, peneliti memulai untuk menyusun Bab I pendahuluan. Peneliti mengumpulkan literatur-literatur yang berasal dari jurnal baik jurnal internasional maupun lokal yang berkaitan dengan kedua variabel. Kemudian peneliti membuat *annotated bibliography* dari beragam literatur tersebut sebelum peneliti susun menjadi proposal penelitian.

Variabel kepuasan kerja peneliti ukur menggunakan instrumen *Job Description Index* yang dikembangkan oleh Luthans (2006), terdiri dari 23 *item* dari 5 dimensi kepuasan kerja. Selain itu, pada variabel *work-life balance* peneliti memilih instrumen *Work-Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh Hayman (2005), terdiri dari 15 *item* dari 3 dimensi *work-life balance*. Kemudian atas hasil diskusi dengan dosen pembimbing akhirnya peneliti memutuskan untuk menambahkan 7 *item* pada instrumen JDI dan 15 *item* pada instrumen WLBS. Setelah itu peneliti melakukan proses *expert judgement* kepada 4 dosen Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

Kemudian setelah melalui proses *expert judgement* dan kedua instrumen sudah siap maka dilanjutkan dengan proses uji coba. Uji coba instrumen dilakukan dengan melibatkan 80 responden yaitu karyawan di Jakarta, untuk melihat seberapa besar validitas dan reliabilitas instrumen sebelum melakukan pengambilan data final pada subjek penelitian yaitu karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta. Hasilnya terdapat 28 *item* yang dapat dipertahankan dari total 30 *item* pada instrumen JDI dan terdapat 24 *item* yang dapat dipertahankan dari total 30 *item* pada instrumen WLBS. Sehingga total *item* yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini untuk mengukur kedua variabel sebanyak 52 *item*.

4.2.2. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan uji final dalam penelitian ini dimulai pada tanggal 20 Juni 2019 hingga tanggal 15 Juli 2019, segera setelah peneliti melakukan analisis uji validitas dan reliabilitas terhadap proses uji coba instrumen, serta melalui persetujuan oleh dosen pembimbing. Selama rentang waktu tersebut peneliti mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan cara menghubungi perwakilan pada masing-masing perusahaan *Startup* melalui media sosial untuk meminta bantuan mengisi dan

menyebarkan kuesioner tersebut pada karyawan yang ada di dalam perusahaan mereka sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Uji coba final melibatkan total 63 perusahaan *Startup* di Jakarta dengan 193 responden yang terkumpul.

Sebelum proses uji final dilakukan, peneliti telah membuat surat izin penelitian sebelumnya yang peneliti buat di tata usaha Psikologi UNJ. Surat tersebut hanya menjadi tanda bukti resmi sedang melakukan penelitian sebagai syarat pemerolehan gelar sarjana, bukan untuk meminta izin ke pihak perusahaan. Setelah itu pelaksanaan uji final berlangsung selama kurang lebih tiga minggu, hal tersebut dikarenakan keterbatasan waktu penelitian yang tersisa.

Selama proses pengumpulan data final, peneliti menemukan hambatan yaitu peneliti tidak dapat memperoleh data melalui kuesioner fisik kepada setiap responden di masing-masing perusahaan *Startup*. Hal tersebut disebabkan tingkat mobilitas yang tinggi, terdapat kebijakan jam kerja fleksibel dan *work from home* yang dimiliki oleh responden yakni karyawan perusahaan *Startup*. Sehingga cara yang memungkinkan untuk mengumpulkan data yaitu peneliti melakukannya melalui kuesioner *online*. Hasilnya peneliti memperoleh sebanyak 193 responden yang mengisi kuesioner serta sesuai kriteria subjek penelitian yang telah ditetapkan.

4.3. Hasil Analisis Data Penelitian

Peneliti mencoba menjelaskan hal-hal yang terkait dengan hasil uji asumsi, uji analisis data, dan pengujian hipotesis penelitian yang dilihat berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS versi 23 pada bagian ini, diantaranya:

4.3.1. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Berikut data deskriptif dari variabel kepuasan kerja diperoleh berdasarkan perhitungan statistik pada 193 responden yang dapat dilihat pada tabel 4.9. berikut ini:

Tabel 4.9. Distribusi Deskriptif Kepuasan Kerja

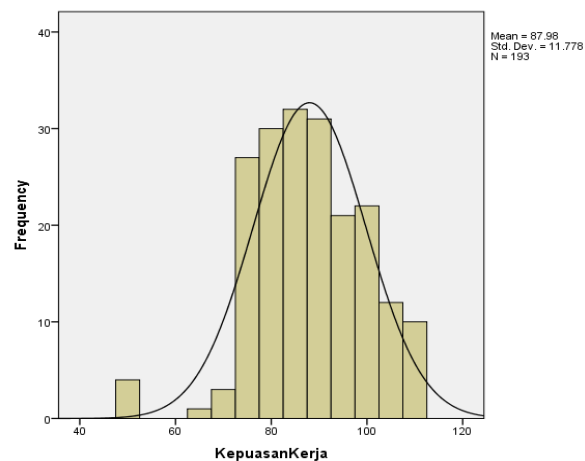
Statistik	Nilai pada Output
Mean	87,98
Median	87

Tabel 4.9. Distribusi Deskriptif Kepuasan Kerja (lanjutan)

Statistik	Nilai pada Output
Modus	90
SD	11,78
Range	62
Varians	138,72
Skewness	-0,369
Kurtosis	0,747
Nilai Maksimum	112
Nilai Minimum	50
Sum	16981

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan data hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.9. dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai *mean* (rata-rata) sebesar 87,98, *median* (nilai tengah) sebesar 87, *modus* (nilai yang sering muncul) sebesar 90, *Standart Deviation* (nilai sebaran data) sebesar 11,78, *varians* (nilai fluktuasi antar data) sebesar 138,72, *skewness* (nilai kemencengan) sebesar -0,369, *kurstosis* (nilai keruncingan) sebesar 0,747, nilai *range* (jarak antara nilai tertinggi dan terendah) sebesar 62 berdasarkan selisih antar nilai tertinggi sebesar 112 dengan nilai terendah sebesar 50, serta nilai total keseluruhan data (*sum*) sebesar 16981. Berikut distribusi deskriptif yang digambarkan dalam grafik 4.9. di bawah ini:

Grafik 4.9. Histogram Distribusi Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

4.3.2. Kategorisasi Skor Variabel Kepuasan Kerja

Pengkategorisasian skor kepuasan kerja peneliti buat menjadi dua kategori. Sehingga pembagian nilai kategori variabel kepuasan kerja hanya menjadi rendah dan tinggi. Berikut penjelasan mengenai kategorisasi skor kepuasan kerja:

Tabel 4.10. Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

Norma	Kategorisasi	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < \mu$	$X < 70$	6	3,1%
Tinggi	$X > \mu$	$X > 70$	187	96,9%

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti dari (Azwar, 2014) dan hasil olah data dengan SPSS 23

Berdasarkan data dari tabel 4.10, dapat diketahui bahwa responden penelitian yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah sebanyak 6 orang (3,1%), dengan tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 187 orang (96.9%) dari total keseluruhan 193 responden. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan responden/subjek penelitian yakni karyawan perusahaan *Startup* sebagian besar memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

4.3.3. Analisis Deskriptif Variabel *Work-Life Balance*

Analisis deskriptif dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai hasil keseluruhan responden dalam suatu variabel (Azwar, 2014). Berikut data deskriptif dari variabel *work-life balance* yang diperoleh berdasarkan perhitungan statistik pada 193 responden yang dapat dilihat pada tabel 4.11. berikut ini:

Tabel 4.11. Distribusi Deskriptif *Work-Life Balance*

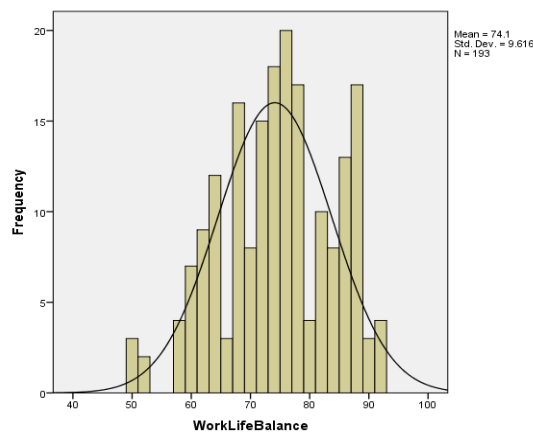
Statistik	Nilai pada Output
Mean	74,1
Median	74
Modus	88
SD	9,61
Range	42
Varians	92,45
Skewness	-0,231

Tabel 4.11. Distribusi Deskriptif *Work-Life Balance* (lanjutan)

Statistik	Nilai pada Output
Kurtosis	-0,463
Nilai Maksimum	93
Nilai Minimum	50
Sum	14302

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan data hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.11. dapat diketahui bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai *mean* (rata-rata) sebesar 74,1, *median* (nilai tengah) sebesar 74, *modus* (nilai yang sering muncul) sebesar 88, *standart deviation* (nilai sebaran data) sebesar 9,61, *varians* (nilai fluktuasi antar data) sebesar 92,45, *skewness* (nilai kemencengan) sebesar -0,231, *kurstosis* (nilai keruncingan) sebesar -0,463, nilai *range* (jarak antara nilai tertinggi dan terendah) sebesar 42 berdasarkan selisih antar nilai tertinggi sebesar 92 dengan nilai terendah sebesar 50, serta nilai total keseluruhan data (*sum*) sebesar 14302. Berikut distribusi deskriptif yang digambarkan dalam grafik 4.10. berikut ini:

Grafik 4.10. Histogram Distribusi Deskriptif Variabel *Work-Life Balance*

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

4.3.4. Kategorisasi Skor Variabel *Work-Life Balance*

Pengkategorisasian skor *work-life balance* peneliti buat menjadi dua kategori. Sehingga pembagian nilai kategori variabel *work-life balance* hanya menjadi rendah dan tinggi. Berikut penjelasan mengenai kategorisasi skor *work-life balance*:

Tabel 4.12. Kategorisasi Skor *Work-Life Balance*

Norma	Kategorisasi	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < \mu$	$X < 65$	64	33,2%
Tinggi	$X > \mu$	$X > 65$	129	66,8%

Sumber: Telah diolah kembali oleh peneliti dari (Azwar, 2014) dan hasil olah data dengan SPSS 23

Berdasarkan data dari tabel 4.12, dapat diketahui bahwa responden penelitian yang memiliki tingkat *work-life balance* rendah sebanyak 64 orang (33,2%), dengan tingkat *work-life balance* tinggi sebanyak 129 orang (66,8%) dari total keseluruhan 193 responden. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan responden/subjek penelitian yakni karyawan perusahaan *Startup* sebagian besar memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi.

4.3.5. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan SPSS versi 23, apabila data yang dihasilkan nilai $p > \alpha$ ($\alpha=0,05$), maka artinya normalitas penyebaran data dalam penelitian ini terpenuhi atau data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dari kedua variabel yang terdapat pada tabel 4.13. di bawah ini:

Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai p	A	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,086	0,05	Berdistribusi Normal
<i>Work-Life Balance</i>	0,019	0,05	Tidak Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan data menggunakan SPSS versi 23 pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa hasilnya menunjukkan nilai p pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,86 nilai tersebut lebih besar daripada nilai $\alpha = 0,05$, sehingga dapat dikatakan data pada variabel kepuasan kerja berdistribusi normal. Disisi lainnya, pada variabel *work-life balance* diperoleh nilai p sebesar 0,19 nilai tersebut lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0,05$, sehingga dapat dikatakan pada variabel *work-life balance* datanya tidak berdistribusi normal.

4.3.6. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang searah atau sebaliknya. Uji linearitas yang dilakukan pada kedua variabel dilakukan menggunakan SPSS versi 23. Berikut hasil perhitungan uji linearitas dari kedua variabel yang terdapat pada tabel 4.14. berikut ini:

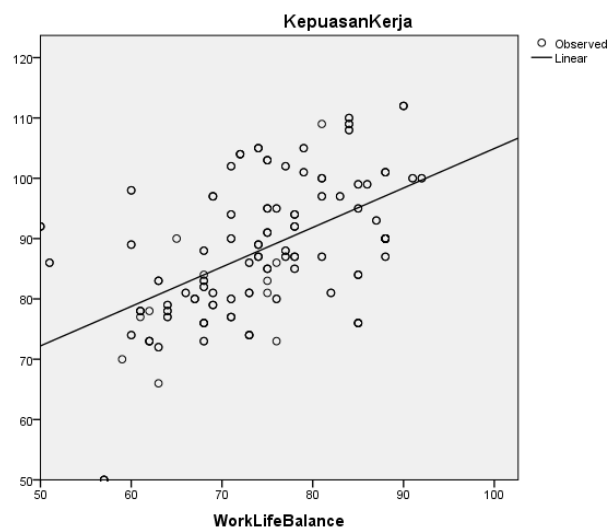
Tabel 4.14. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>P</i>	α	Keterangan
Kepuasan Kerja & <i>Work-Life Balance</i>	0,000	0,05	Linear

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.14. di atas, maka diperoleh hasil perhitungan uji linearitas terhadap kedua variabel penelitian ini, hasilnya nilai *p* yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil daripada nilai α sebesar 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $p < \alpha$, artinya variabel kepuasan kerja bersifat linear atau memiliki hubungan yang searah dengan variabel *work-life balance*. Uji linearitas juga dapat dilihat melalui grafik *Scatter Plot* yang terdapat pada grafik 4.11. berikut ini:

Grafik 4.11. Uji Linearitas dengan Grafik *Scatter Plot*



Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

4.3.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya oleh peneliti yakni mengetahui apakah terdapat hubungan di antara kedua variabel penelitian atau tidak dengan menggunakan teknik uji korelasi. Hipotesis tersebut kemudian diuji dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Bivariate Spearman Rank* dengan bantuan perhitungan statistik SPSS versi 23. Berikut hasil perhitungan uji korelasi yang ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14. Hasil Uji Korelasi *Spearman Rank*

Variabel	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	<i>p</i> (sig)	α	Keterangan
Kepuasan Kerja & <i>Work-Life Balance</i>	0,544	0,1406	0,000	0,05	Berkorelasi

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan hasil perhitungan data untuk membuktikan uji hipotesis dengan teknik korelasi *Bivariate Spearman Rank* pada tabel 4.14. di atas, maka dapat dilihat hasilnya dengan dua acara berikut ini:

- Melihat hasil dari nilai *r* hitung yang diperoleh sebesar 0,544, dengan *r* tabel sebesar 0,1406 yang berasal dari $df = 191$ dan taraf signifikansi = 0,05. Maka hasil uji hipotesis tersebut menghasilkan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.
- Melihat nilai *p* (sig) sebesar 0,000 dan nilai α sebesar 0,05. Maka hasil uji hipotesis tersebut menghasilkan nilai $p < \alpha$.

Kekuatan hubungan pada koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,544 berada pada kategori koefisien korelasi cukup, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan yang terdapat antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta cukup kuat. Selain itu, koefisien yang dihasilkan dari perhitungan tersebut menghasilkan angka yang positif, hal tersebut berarti hubungan korelasi yang terdapat diantara kedua variabel yakni hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

4.4. Pembahasan

Berikut ini merupakan penjelasan hipotesis statistik mengenai keterhubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *work-life balance* pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta.

- H_0 : *work-life balance* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta
- H_a : *work-life balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta

Berdasarkan hasil pembuktian uji hipotesis yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *Bivariate Spearman Rank* yang dilakukan pada sejumlah 193 responden penelitian yang sesuai dengan kriteria, maka dapat diketahui hasilnya melalui kedua cara pengambilan keputusan di atas yaitu dengan melihat perbandingan nilai r atau dengan cara melihat perbandingan nilai p (sig) dan α . Nilai r hitung yang diperoleh sebesar 0,544, dengan r tabel sebesar 0,1406 (r hitung $>$ r tabel), disamping itu nilai p (sig) sebesar 0,000 dan nilai α sebesar 0,05 ($p < \alpha$). Hasil yang diperoleh diantara keduanya membuktikan hal yang sama yaitu hipotesis nol (H_0) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak sedangkan hipotesis alternatif (H_a) **diterima**.

Hal tersebut memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta. Arah hubungan yang dihasilkan bersifat positif dilihat berdasarkan hasil perhitungan uji linearitas yang menunjukkan diantara kedua variabel tersebut linear berdasarkan nilai p sebesar 0,000 dan α sebesar 0,05 ($p < \alpha$), serta dilihat berdasarkan grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola garis menuju arah kanan atas yang berarti memiliki hubungan linear yang positif serta angka koefisien korelasi yang diperoleh positif.

Jadi, dapat diartikan apabila seorang karyawan pada perusahaan *Startup* memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi, maka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Begitupun sebaliknya, apabila karyawan perusahaan *Startup* memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah, maka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah pula.

Hal tersebut dibuktikan melalui gambaran masing-masing variabel, gambaran tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh responden penelitian, yaitu karyawan perusahaan *Startup* yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah sebanyak 6 orang (3,1%), dengan tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 187 orang (96,9%) dari total keseluruhan 193 responden. Sedangkan berdasarkan gambaran tingkat *work-life balance*, pada subjek penelitian, yaitu karyawan perusahaan *Startup* yang memiliki tingkat *work-life balance* rendah sebanyak 64 orang (33,2%), dengan tingkat *work-life balance* tinggi sebanyak 129 orang (66,8%) dari total keseluruhan 193 responden.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan pada subjek penelitian yakni karyawan perusahaan *Startup* sebagian besar memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi diikuti dengan tingkat *work-life balance* yang tinggi. Kebijakan yang pro terhadap *work-life balance* yang diberikan oleh organisasi yakni perusahaan *Startup* kepada karyawannya berupa jam kerja yang fleksibel, program *work from home*, konsep kantor *co-working space*, fasilitas rekreasi dan olahraga, tempat ibadah, dan masih banyak yang lainnya. Hal itu semua berdasarkan hasil dari penelitian ini, dirasa telah mampu memberikan kepuasan kerja bagi sebagian besar karyawan yang ada didalamnya. Meskipun masih terdapat beberapa karyawan yang belum merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut tidak menutup kemungkinan terdapat faktor lainnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja diluar *work-life balance*. Oleh karena itu, karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan performa kerjanya karena telah mencapai kepuasan dalam bekerja disebabkan oleh kebijakan *work-life balance* yang diberikan perusahaan. Tentu saja hal itu akan memberikan timbal balik yang positif bagi perusahaan (Hasibuan, 2010).

Peneliti mereplikasi beberapa model penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Pertama penelitian yang dilakukan oleh Wenno (2018). Penelitian tersebut membuktikan adanya hubungan positif signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja yang dilakukan di provinsi Ambon dengan sampel sebanyak 100 orang karyawan yang bekerja di PT. PLN Area Ambon.

Peneliti melakukan penelitian ini membuktikan adanya hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja yang dilakukan di Jakarta dengan sampel sebanyak

193 orang karyawan perusahaan *Startup*. Hasilnya menunjukkan meskipun berbeda jumlah sampel, karakteristik sampel, jenis perusahaan, dan kota tempat pelaksanaan penelitian, tetapi hasilnya menunjukkan hal yang sama yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara variabel *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya, yaitu yang dilakukan oleh Adikaram (2018), dalam penelitiannya membuktikan adanya hubungan antara program *work-life balance* yang dilakukan perusahaan bank di Srilanka dengan kepuasan kerja pada karyawannya. Hubungan antara kedua variabel ditinjau berdasarkan hubungan secara general dan hubungan antara masing-masing faktor *work-life balance* yaitu jam kerja, kondisi kerja, tekanan kerja, dan perubahan pekerjaan dengan kepuasan kerja. Penelitian ini melibatkan sampel 77 orang karyawan bank di Srilanka.

Peneliti melakukan penelitian ini membuktikan adanya hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja yang dilakukan di Jakarta dengan sampel sebanyak 193 orang karyawan perusahaan *Startup*. Hasilnya menunjukkan meskipun berbeda dalam hal jumlah sampel, karakteristik sampel, jenis perusahaan, aspek yang diukur dan negara tempat pelaksanaan penelitian, tetapi hasilnya menunjukkan hal yang sama yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara variabel *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Asepta dan Maruno (2017), penelitiannya membuktikan *work-life balance* dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 203 orang karyawan PT. Telkomsel cabang Malang. Sedangkan, peneliti melakukan penelitian ini melihat adanya hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja yang dilakukan di Jakarta dengan sampel sebanyak 193 orang karyawan perusahaan *Startup*. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun berbeda jumlah sampel, karakteristik sampel, jenis perusahaan, kota tempat pelaksanaan penelitian, dan jumlah variabel yang diteliti, tetapi hasilnya menunjukkan hal yang sama yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara variabel *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ganaphati (2016), penelitiannya membuktikan *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan

dengan kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 130 orang karyawan PT. Bio Farma. Sedangkan, peneliti melakukan penelitian ini melihat adanya hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja yang dilakukan di Jakarta dengan sampel sebanyak 193 orang karyawan perusahaan *Startup*. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun berbeda jumlah sampel, karakteristik sampel, dan jenis perusahaan, tetapi hasilnya menunjukkan hal yang sama yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara variabel *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya, yaitu yang dilakukan oleh Zelimiene dan Juneviciene (2016), dalam penelitiannya membuktikan adanya pengaruh secara signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja melalui pendekatan *overall appraisal approach*. Namun, jika melalui pendekatan *component approach* menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja. Penelitian ini melibatkan 288 orang pekerja sosial di Luthuania.

Peneliti melakukan penelitian ini membuktikan adanya hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja dengan pendekatan keseluruhan yang dilakukan di Jakarta dengan sampel sebanyak 193 orang karyawan perusahaan *Startup*. Hasilnya menunjukkan meskipun berbeda dalam hal jumlah sampel, karakteristik sampel, jenis pekerjaan, aspek yang diukur, dan negara tempat pelaksanaan penelitian, tetapi hasilnya menunjukkan hal yang sama yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara variabel *work-life balance* dengan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan perbandingan hasil penelitian-penelitian terdahulu dengan hasil dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan meskipun terdapat beberapa perbedaan baik dalam jumlah sampel, karakteristik sampel, jenis pekerjaan, jenis perusahaan, aspek yang diukur dalam variabel, kota/negara tempat pelaksanaan penelitian, dan banyak perbedaan lainnya. Namun hasil penelitian yang didapatkan serupa yaitu ditemukan bukti terdapat hubungan signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja. Sehingga hasil dari penelitian ini dapat memperkuat dan memperkaya teori keterhubungan yang terjadi diantara variabel *work-life balance* dengan kepuasan kerja.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya masih memiliki banyak keterbatasan dan sangat jauh dari kata sempurna. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang coba peneliti sampaikan diantaranya, yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel karyawan perusahaan *Startup* yang ada di Jakarta. Hal ini membuat hasil penelitian tidak dapat digeneralisir untuk semua perusahaan *Startup* di Indonesia karena keterbatasan jumlah sampel.
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan perusahaan *Startup* dimana memiliki kebijakan, regulasi, dan hal lainnya yang tidak dimiliki oleh jenis perusahaan lainnya. Sehingga bila penelitian ini diteruskan pada karyawan perusahaan lainnya mungkin hasilnya akan berbeda.
3. Jumlah *item* yang terdapat dalam penelitian ini tergolong banyak, dengan total 60 *item* pada uji coba dan 52 *item* pada uji final yang menyebabkan responden mengeluh dan kurang bersemangat dalam mengisi kuesioner.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian yaitu:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta. Berdasarkan hasil analisis uji korelasi yang telah dilakukan, nilai r hitung yang diperoleh sebesar 0,544, dengan r tabel sebesar 0,1406, menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis nol (H_0) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima.
2. Gambaran tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh subjek penelitian yaitu karyawan perusahaan *Startup*, subjek yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah sebanyak 6 orang (3,1%), dan tingkat kepuasan kerja tinggi sebanyak 187 orang (96,9%) dari total keseluruhan 193 responden
3. Gambaran tingkat *work-life balance* yang dimiliki oleh subjek penelitian yaitu karyawan perusahaan *Startup*, subjek yang memiliki tingkat *work-life balance* rendah sebanyak 64 orang (33,2%), dan tingkat *work-life balance* tinggi sebanyak 129 orang (66,8%) dari total keseluruhan 193 responden.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai keterhubungan antara kepuasan kerja dengan *work-life balance* pada karyawan perusahaan *Startup* di Jakarta, dapat diketahui bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang positif signifikan dengan kepuasan kerja. Berikut beberapa implikasi yang diperoleh dari hasil penelitian:

1. Penelitian ini dapat meningkatkan potensi kegunaan skala dalam mengukur persepsi kedua variabel pada diri karyawan.

2. Penelitian ini menyediakan kesempatan untuk mengukur antara pekerjaan dan hal diluar pekerjaan terlepas dari status pernikahan atau status keluarga untuk mencapai kepuasan kerja
3. Penelitian ini dapat menjadi cara evaluasi yang efektif apabila melalui *work-life balance* mampu meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan, maka strategi tersebut sudah tepat dan dapat dipertahankan kedepannya. Namun, apabila *work-life balance* belum mampu meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan, maka perlu mencari strategi lainnya untuk mencapai kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja penting untuk dicapai oleh setiap karyawan, melalui penelitian ini dibuktikan cara yang dapat meningkatkannya yaitu dengan melakukan *work-life balance*. Sehingga ketika kepuasan kerja telah tercapai, kedepannya banyak manfaat yang diperoleh seperti performa kerja yang meningkat, *turnover* berkurang, dan lain sebagainya.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan diantaranya sebagai berikut:

5.3.1. Bagi Organisasi/Perusahaan

Melalui penelitian ini, diharapkan organisasi khususnya perusahaan *Startup* maupun perusahaan lainnya dapat menjadikan kepuasan kerja pada diri setiap karyawan yang ada di dalamnya menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan. Sehingga salah satu cara mencapainya ada dengan memberikan kebijakan yang pro terhadap *work-life balance* karyawan, hal tersebut dikarenakan pada penelitian ini membuktikan *work-life balance* memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan khususnya karyawan perusahaan *Startup* tentunya harus melalui riset kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan.

Selain itu, kebijakan *work-life balance* juga dapat dijadikan suatu strategi *employer branding* bagi perusahaan, bertujuan agar dapat mengakuisisi calon

karyawan yang kompeten, dengan demikian calon kandidat dapat berpikir bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hal utama yang dikedepankan oleh perusahaan, sehingga calon kandidat tersebut tertarik untuk bergabung.

5.3.2. Bagi Karyawan Perusahaan *Startup*

Melalui penelitian ini, diharapkan karyawan perusahaan *Startup* dapat memanfaatkan dengan baik kebijakan-kebijakan perusahaan yang pro terhadap *work-life balance* karyawan yang sudah diterapkan oleh sebagian besar perusahaan *Startup*. Salah satunya dapat dimanfaatkan sebagai strategi *coping* apabila mengalami stres dalam pekerjaan maupun memiliki konflik peran ganda yang rentan terjadi di dunia kerja maupun di luar pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan dapat menjadi cara untuk mencapai kepuasan kerja dan dapat meminimalisir konflik yang terjadi.

5.3.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat kedua variabel yang sama dengan subjek penelitian yang sama pula yaitu karyawan perusahaan *Startup*, diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menambahkan *sample size* (jumlah dan ukuran sampel) serta posisi lainnya yang belum terjangkau dalam penelitian ini seperti karyawan magang, karyawan kontrak, *co-founder* (pemilik perusahaan) dan bagian lainnya di dalam perusahaan *Startup*.

Selain itu, apabila peneliti selanjutnya bila tertarik dengan topik penelitian yang sama, dapat mencari pengaruh diantara kedua variabel atau dapat pula memilih variabel lainnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja maupun *work-life balance* seperti performa kerja, *work-angegement*, stress kerja, dan sebagainya. Sehingga dapat diketahui lebih jauh mengena dinamika kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikaram, D. (2018). Impact of Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Sector Commercial Banks in Srilanka. *International Journal of Scientific Research and Invation Technology*. 3(11). 17-31.
- Alianto, A & Anindita, R. (2018). The Effect of Compensations and Work-Life Balance on Work Satisfaction Mediated By Work Stress. *International Journal of Business and Management Invention*. 7(5). 79-87.
- Asepta, U & Maruno, S. (2017). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Jibeka*. 11 (1). 77-85.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berg, P. Kalleberg, A. L & Appelbaum, E. (2003). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Ithaca, NY: Cornell.
- Blank, S. (2013). Why the lean start-up changes everything. Retrieve from <https://hbr.org/2013/05/why-the-lean-start-up-changes-everything>. Diakses pada 15 Juni 2019.
- Brief. (2018). The top 20 Reasons Startup Fail. Retrieve from CBIInsights website. <https://www.cbinsights.com/research/startup-failure-reasons-top>. Diakses pada 15 Juni 2019.
- Burnard, P. Morrison, P. & Phillips, C. (1999). Job satisfaction mongst nurses in an interim secure ecore forensic unit in Wales. *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*. 8(1): 9-18

- Capnary, M. C, Rachmawati, R. & Agung, I. (2018). The Influence of Flexibility of Work to Loyalty and Employee Satisfaction mediated by Work Life Balance to Employees with Millenial Generation Background in Indonesia Startup Companies. *Verklas: Teorija Praktika*.12. 217-227.
- Casper, W. J., and C. M. Harris. (2008). Work-life Benefits and Organizational Attachment: Self-Interest Utility and Signaling Theory Models. *Journal of Applied Psychology*. 92. 28-43.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*. 33(4), 186-189.
- Fisher-McAuley G. Stanton, J. Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes: Paper presented Institute for Social Research, University of Michigan.
- Ganaphati, I (2016). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada PT. Bio Farma Persero. *Jurnal Academia*. 4(1). 125-135.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM
- Hambleton, R. Merenda, P. & Spielberger, C. (2005). *Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Asssesment*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hasibuan (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, Research and Practice in Human Resource Management. *Human Resources Management Journal*. 13.(1). 85-91

- Herman, F. (2018). Jumlah *Startup* di Indonesia terbanyak keempat di Asia. Retrieve from BeritaSatu.com website <https://www.beritasatu.com/ipitek/478120-jumlah-startup-di-indonesia-terbanyak-keempat-di-dunia.html>. Diakses pada 18 Desember 2018.
- Hofacker, D. & Konig, S. (2013) Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective. 33(9). 613-635.
- JobStreet. (2014). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. Retrieve from <http://www.jobstreet.co.id/careerresources/73-karyawan-tidak-puasdengan-pekerjaanmereka/#.WtgZ69CyTqB>. Diakses pada 18 Desember 2018.
- Koubova, V. & Buchko, AA. (2013). Life-work Balance: Emotional Intelligence As A Crucial Component of Achieving Both Personal Life and Work Performance. *Management Research Review*, 36, 700-719.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Lewis, S. & Humbert, A. (2010). Discourse or reality?: “Work-life balance”, flexible working policies and the gendered organization. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3), 239-254.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Maslichah, N & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 49(1).60-68.
- Poulose, S. & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 3(2). 1–17.
- Rahmayani, I. (2018). Indonesia Raksasa Teknologi Digital Asia. Retrieve from Kominfo website <https://kominfo.go.id/content/detail/6095/indonesia->

raksasa-teknologi-digital-asia/0/sorotan_media. Diakses pada 18 Desember 2018.

Rangkuti, A.A. (2017). *Statistika Parametrik dan Non-Parametrik untuk Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

Redwood, M. (2009). *The Impact of Work-life balance and Family Friendly Human Resource Policies on Employees Job Satisfaction*. Dissertation. United States: Nova Southeastern University.

Ries, E. (2011). *The lean startup: how constant innovation creates radically successful businesses*. New York: Random House, inc.

Saltzstein, A.L., Ting, Y., dan Saltzstein, G. H. (2001). Work-Family Balance and Job Satisfaction: the Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*. 61(4). 74-92.

Savas, N. Nazlican, E. & Turhan, E. (2012). Job Satisfaction and Sociodemographic Factors Affecting Garbage Workers Quality of Life in Antakya (Antioch), Turkey. *Primary Health Journal*. 2(1). 1-8.

Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on worklife balance. *American Journal of Industrial and Bussines Management*. 4. 20-23.

Smith, P.C. Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Dissertation. Rand McNally, Chicago.

Sumantri, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

- Wenno, M. (2018). Hubungan antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*. 7(1). 47-54.
- Wulan & Chotimah. (2017). Peran Regulasi Emosi dalam Kepuasan Pernikahan pada Pasangan Suami Istri Usia Dewasa Awal. *Jurnal Ecopsy*. 4(1). 58-63.
- Zaky, M. Nuzar, I. Saputro, W. Prayusta, B. Wijaya, S. & Riswan, K. (2018). *Mapping & Database Startup Indonesia 2018*. Retrieve from website Badan Ekonomi Kreatif Indonesia. https://www.bekraft.go.id/Mapping-&-Database_Startup_Indonesia-2018. Diakses pada 25 Mei 2019.
- Zalimiene, L & Juneviciene, J. (2016). Work-Life Balance as a Factor of Job Satisfaction in Social Care Services in Lithuania. *Journal Tiltai*. 2. 1-19.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Uji Coba Instrumen

KUESIONER PENELITIAN



Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Shinta Nursyianah mahasiswi Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Work-Life Blance* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan *Startup* di Jakarta” sebagai syarat penyelesaian studi program sarjana. Penelitian ini membutuhkan data primer, oleh sebab itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian dengan mengisi kuesioner berikut dengan jujur sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu pribadi pada saat ini.

Setiap pernyataan dalam kuesioner ini, tidak memiliki jawaban yang benar maupun salah. Pernyataan-pernyataan tersebut hanya ingin menangkap persepsi yang Bapak/Ibu miliki. Setiap jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu, akan dijamin kerahasiaanya dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak manapun, termasuk atasan, bawahan, kolega, divisi HR, atau pihak lainnya. Jawaban dan informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah semata. Saya bersedia untuk menanggung konsekuensi hukum yang ada, jika dikemudian hari saya melanggar komitmen ini.

Atas partisipasi, perhatian dan waktu yang Bapak/Ibu berikan untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Shinta Nursyianah

NIM: 1125152970

No. Hp: 0859-2158-5268

Alamat email:

shintanursyianah9@gmail.com

BAGIAN I**PETUNJUK PENGISISAN BAGIAN I**

Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini.

1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan

2. Usia Bapak/Ibu saat ini:
 - a. 22-30 tahun
 - b. 31-40 tahun
 - c. 40-50 tahun

3. Domisili Bapak/Ibu saat ini:
 - a. Jakarta Timur
 - b. Jakarta Barat
 - c. Jakarta Pusat
 - d. Jakarta Selatan
 - e. Jakarta Utara
 - f. BoDeTaBek

4. Pendidikan terakhir Bapak/Ibu:
 - a. SMA/ sederajat
 - b. Diploma D1-D3
 - c. Sarjana S1/D4
 - d. Magister S2
 - e. Doktoral S3

5. Posisi bapak/Ibu saat ini:
 - a. Staff /setingkatnya
 - b. Supervisor/setingkatnya
 - c. Manager/setingkatnya
 - d. Senior Manager/setingkatnya
 - e. General Manager/setingkatnya
 - f. Vice President/stingkatnya
 - g. CEO/CFO/CTO/setingkatnya

Lampiran 1 (lanjutan)

6. Status pernikahan Bapak/Ibu
 - a. Lajang
 - b. Menikah
 - c. Janda/Duda

7. Jumlah anak Bapak/Ibu saat ini:
 - a. Belum memiliki
 - b. 1 anak
 - c. 2 anak
 - d. > 2 anak

Lampiran 1 (lanjutan)

BAGIAN II

PETUNJUK PENGISISAN BAGIAN II

Berikan **tanda centang** (√) pada bagian jawaban pada setiap pernyataan yang sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

Keterangan:

SS = Bila Bapak/Ibu **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

S = Bila Bapak/Ibu **SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

TS = Bila Bapak/Ibu **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

STS = Bila Bapak/Ibu **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

Usahakan untuk **tidak melewati satu nomorpun** dalam memberi jawaban pada pernyataan-pernyataan di bawah ini.

Contoh:

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya aktif bekerja saat ini				√

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Secara keseluruhan saya puas terhadap pekerjaan saya saat ini				
2	Saya mendapatkan bonus diluar dari gaji bulanan				
3	Saya memiliki kesempatan yang besar untuk promosi				
4	Saya mendapat dukungan dan bantuan dari atasan saya				
5	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja ketika saya membutuhkannya				
6	Saya memiliki peralatan yang menunjang ditempat saya bekerja				
7	Gaji saya saat ini mencukupi kebutuhan keluarga				
8	Ketidakadilan promosi terjadi di tempat saya bekerja				
9	Pengawasan di tempat saya bekerja membuat saya tertekan				
10	Rekan kerja saya kooperatif dalam menyelesaikan pekerjaan				

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
11	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan saya				
12	Saya tidak menerima rincian gaji saya setiap bulannya				
13	Promosi jarang terjadi di tempat saya bekerja				
14	Atasan saya mengintimidasi saya				
15	Rekan kerja saya mencoba untuk menjatuhkan saya				
16	Saya tidak memiliki asuransi selama bekerja				
17	Gaji saya tidak sebanding dengan kontribusi saya bagi perusahaan				
18	Terdapat promosi secara teratur di tempat saya bekerja				
19	Atasan saya bersikap otoriter				
20	Saya berkompetisi dengan rekan kerja				
21	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya				
22	Kenaikan gaji sangat mungkin terjadi di tempat saya bekerja				
23	Promosi memerlukan keterampilan individu di tempat saya bekerja				
24	Atasan saya menghargai setiap pekerjaan yang telah saya lakukan				
25	Saya akrab dengan rekan kerja				
26	Rekan kerja saya membebankan pekerjaannya kepada saya				
27	Pekerjaan saya membuat saya tertekan				
28	Gaji bulanan saya dibayarkan tidak teratur				
29	Melalui promosi saya mempunyai kesempatan dalam mengembangkan potensi saya				
30	Atasan saya menghargai dan adil terhadap saya				
31	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan				
32	Kehidupan pribadi menguras energi saya untuk bekerja				
33	Kehidupan pribadi saya memberikan saya energi untuk bekerja				
34	Pekerjaan membuat kehidupan pribadi saya susah				
35	Pekerjaan terganggu karena kehidupan pribadi				

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
36	Pekerjaan saya memberikan energi untuk melanjutkan aktivitas-aktivitas pribadi				
37	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan				
38	Saya merasa susah bekerja karena kehidupan pribadi				
39	Saya berupaya untuk menyeimbangkan pekerjaan dan bukan sesuatu yang bukan pekerjaan				
40	Saya menahan untuk melakukan aktivitas pribadi karena pekerjaan				
41	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif dalam pekerjaan				
42	Suasana perasaan saya lebih baik karena pekerjaan				
43	Saya melewatkan aktivitas pribadi karena pekerjaan				
44	Suasana perasaan saya lebih baik karena pekerjaan				
45	Suasana perasaan saya di pekerjaan lebih baik karena kehidupan pribadi				
46	Meskipun jauh dari keluarga, saya bersedia ditempatkan di luar kota				
47	Meskipun terdapat konflik pribadi saya tetap profesional dalam bekerja				
48	Beban kerja yang banyak membuat saya jarang bergaul dengan teman				
49	Keluarga menjadi alasan saya semangat dalam bekerja				
50	Saya tidak pernah absen bekerja dengan alasan keluarga tidak penting				
51	Keluarga saya sering mengeluh karena terlalu sering lembur bekerja				
52	Meskipun saya sibuk bekerja, hubungan saya dengan teman lama tetap				
53	Saya merasa senang dengan banyaknya waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas-aktivitas pribadi				
54	Performa kerja saya menurun karena banyak meluangkan waktu berkumpul bersama teman				

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
55	Saya tidak pernah membawa masalah pribadi ke kantor				
56	Pekerjaan tidak meng-halangi saya untuk memiliki waktu <i>me-time</i>				
58	Pekerjaan saya yang banyak tidak menghalangi saya untuk beribadah				
59	Meskipun jarang mengambil libur cuti, performa kerja saya tetap				
60	Sibuk bekerja membuat saya menjadi sering sakit				

☺ **TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI DAN KESEDIAAN BAPAK/IBU
 DALAM MENGISI KUESIONER INI SEMOGA SEGALA URUSAN
 DILANCARKAN ☺**

Lampiran 2: Hasil Perhitungan Validitas & Reliabilitas Instrumen Uji Coba

Hasil Perhitungan Uji Coba Instrumen JDI (Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	91.04	123.556	.535	.	.876
Item2	91.34	123.188	.367	.	.880
Item3	91.55	123.719	.370	.	.879
Item4	91.14	121.842	.634	.	.874
Item5	90.86	123.766	.538	.	.876
Item6	91.00	123.063	.590	.	.875
Item7	91.14	121.614	.602	.	.874
Item8	91.58	120.703	.491	.	.876
Item9	91.26	124.348	.398	.	.878
Item10	91.08	124.349	.543	.	.876
Item11	91.20	122.592	.528	.	.875
Item12	91.15	125.724	.238	.	.884
Item13	91.70	122.339	.466	.	.877
Item14	90.90	122.927	.524	.	.876
Item15	90.86	125.588	.404	.	.878
Item16	91.09	125.904	.240	.	.883
Item17	91.44	118.983	.603	.	.873
Item18	91.85	125.522	.296	.	.881
Item19	91.10	122.775	.451	.	.877
Item20	91.96	133.201	-.071	.	.889
Item21	90.58	130.045	.226	.	.881
Item22	91.09	123.650	.544	.	.876
Item23	91.00	126.278	.400	.	.878
Item24	91.06	123.123	.571	.	.875
Item25	90.75	127.987	.342	.	.880
Item26	91.23	124.354	.433	.	.878
Item27	91.18	122.577	.572	.	.875

Item28	90.73	128.759	.175	.	.883
Item29	91.05	126.276	.316	.	.880
Item30	91.19	121.445	.634	.	.873

Hasil Perhitungan Uji Coba Instrumen WLBS (*Work-Life Balance*)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	88.63	90.465	.686	.	.837
Item2	88.34	94.657	.473	.	.844
Item3	88.49	93.747	.530	.	.842
Item4	88.39	92.418	.626	.	.839
Item5	88.30	95.732	.461	.	.845
Item6	88.84	93.733	.494	.	.843
Item7	88.71	92.891	.543	.	.841
Item8	88.48	92.480	.604	.	.840
Item9	88.66	101.188	.012	.	.856
Item10	89.31	95.534	.351	.	.847
Item11	88.71	91.904	.624	.	.839
Item12	89.10	100.294	.054	.	.856
Item13	89.19	92.914	.550	.	.841
Item14	89.09	95.169	.342	.	.848
Item15	88.85	98.863	.185	.	.852
Item16	88.99	95.810	.357	.	.847
Item17	88.39	94.215	.556	.	.842
Item18	88.99	91.962	.547	.	.841
Item19	88.46	98.530	.294	.	.849
Item20	88.64	97.702	.212	.	.852
Item21	88.86	94.601	.390	.	.846
Item22	88.59	94.245	.493	.	.843

Item23	88.85	98.180	.273	.	.849
Item24	88.49	96.278	.339	.	.848
Item25	88.84	95.404	.372	.	.847
Item26	89.44	102.604	-.085	.	.864
Item27	89.05	97.441	.239	.	.851
Item28	88.34	98.707	.177	.	.852
Item29	88.54	96.935	.277	.	.849
Item30	88.68	96.197	.347	.	.847

Lampiran 3: Data Mentah (*raw score*) Hasil Uji Coba Instrumen

Data Mentah Uji Coba Instrumen JDI (Kepuasan Kerja)

	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	
0																															
1	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	
0																															
2	3	1	1	2	4	3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	4	3	1	3	4	4	3	1	2	4	3	2	4	1	2	
0																															
3	4	1	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	4	1	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	4	2	2	
0																															
4	2	2	1	2	4	4	4	3	1	4	4	1	1	4	4	2	4	4	2	1	4	4	4	3	4	4	3	1	3	4	
0																															
5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
0																															
6	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	3	1	4	4	4	4	3	4	
0																															
7	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	
0																															
8	4	1	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	
0																															
9	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
1																															
0	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3		
1																															
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	
1																															
2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
1																															
3	2	3	4	2	4	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
1																															
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	
1																															
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
1																															
6	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
1																															
7	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
1																															
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	
1																															
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	1	2	1	2	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	

Lampiran 3 (lanjutan)

Data Mentah Uji Coba Instrumen WLBS (*Work-Life Balance*)

	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60						
01	3	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3						
02	3	3	2	3	4	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	4	4	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3						
03	4	4	3	4	4	2	3	4	1	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3						
04	1	1	4	1	2	4	1	1	1	1	1	4	1	1	3	4	4	1	4	4	1	1	3	1	4	4	1	4	4	4						
05	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4						
06	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	1	4	3	4	4	4	4	3	1	4	2	3	4	2	3	2	4	4	3						
07	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	2	3	4	3	4					
08	4	3	3	4	4	3	2	4	1	3	4	3	2	2	3	1	2	3	2	1	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3						
09	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3		
10	3	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	3	4	3	3	4	4	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	
13	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2		
14	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3
15	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	
17	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
18	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	
19	2	4	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	

Lampiran 4: Kuesioner Uji Data Final**KUESIONER PENELITIAN**

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Shinta Nursyianah mahasiswi Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Work-Life Blance* dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan *Startup* di Jakarta” sebagai syarat penyelesaian studi program sarjana. Penelitian ini membutuhkan data primer, oleh sebab itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian dengan mengisi kuesioner berikut dengan jujur sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu pribadi pada saat ini.

Setiap pernyataan dalam kuesioner ini, tidak memiliki jawaban yang benar maupun salah. Pernyataan-pernyataan tersebut hanya ingin menangkap persepsi yang Bapak/Ibu miliki. Setiap jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu, akan dijamin kerahasiaanya dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak manapun, termasuk atasan, bawahan, kolega, divisi HR, atau pihak lainnya. Jawaban dan informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah semata. Saya bersedia untuk menanggung konsekuensi hukum yang ada, jika dikemudian hari saya melanggar komitmen ini.

Atas partisipasi, perhatian dan waktu yang Bapak/Ibu berikan untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Shinta Nursyianah
NIM: 1125152970
No. Hp: 0859-2158-5268
Alamat email:
shintanursyianah9@gmail.com

Lampiran 4 (lanjutan)**SCREENING QUESTION**

- a) Tahun kelahiran Bapak/Ibu
 - a. Tahun 1997-1989
 - b. Tahun 1988-1979
 - c. Tahun 1978-1969
- b) Berapa lama Bapak/Ibu bekerja di perusahaan saat ini?
 - a. 1-2 tahun
 - b. 3-5 tahun
 - c. > 5 tahun
- c) Domisili Bapak Ibu saat ini:
 - a. Jakarta
 - b. BoDeTaBek

*(Perhatian! Apabila Bapak/Ibu memiliki jawaban **diluar/tidak ada** daripada pilihan jawaban yang tertera disetiap pernyataan di atas, silahkan berhenti menjawab kuesioner ini. Terima kasih 😊)*

BAGIAN I**PETUNJUK PENGISISAN BAGIAN I**

Berikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini.

- 1. Jenis Kelamin:
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
- 2. Usia Bapak/Ibu saat ini:
 - a. 22-30 tahun
 - b. 31-40 tahun
 - c. 40-50 tahun

Lampiran 4 (lanjutan)

3. Domisili Bapak/Ibu saat ini:
 - a. Jakarta Timur
 - b. Jakarta Barat
 - c. Jakarta Pusat
 - d. Jakarta Selatan
 - e. Jakarta Utara
 - f. BoDeTaBek

4. Pendidikan terakhir Bapak/Ibu:
 - a. SD/ sederajat
 - b. SMP/ sederajat
 - c. SMA/ sederajat
 - d. Diploma D1-D3
 - e. Sarjana S1/D4
 - f. Magister S2
 - g. Doktoral S3

5. Posisi bapak/Ibu saat ini:
 - a. Staff /setingkatnya
 - b. Supervisor/setingkatnya
 - c. Manager/setingkatnya
 - d. Senior Manager/setingkatnya
 - e. General Manager/setingkatnya
 - f. Vice President/stingkatnya
 - g. CEO/CFO/CTO/setingkatnya
 - h. Posisi lainnya: _____

6. Status pernikahan Bapak/Ibu
 - a. Lajang
 - b. Menikah
 - c. Janda/Duda

7. Jumlah anak Bapak/Ibu saat ini:
 - a. Belum memiliki
 - b. 1 anak
 - c. 2 anak
 - d. > 2 anak

Lampiran 4 (lanjutan)

BAGIAN II

PETUNJUK PENGISISAN BAGIAN II

Berikan **tanda centang** (√) pada bagian jawaban pada setiap pernyataan yang sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

Keterangan:

SS = Bila Bapak/Ibu **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

S = Bila Bapak/Ibu **SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

TS = Bila Bapak/Ibu **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

STS = Bila Bapak/Ibu **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

Usahakan untuk **tidak melewati satu nomorpun** dalam memberi jawaban pada pernyataan-pernyataan di bawah ini.

Contoh:

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya aktif bekerja saat ini				√

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Secara keseluruhan saya puas terhadap pekerjaan saya saat ini				
2	Saya mendapatkan bonus diluar dari gaji bulanan				
3	Saya memiliki kesempatan yang besar untuk promosi di <i>Startup</i>				
4	Saya mendapat dukungan dan bantuan dari atasan saya				
5	Saya mendapat bantuan dari rekan kerja ketika saya membutuhkannya				
6	Saya memiliki peralatan yang menunjang di <i>Startup</i>				
7	Gaji saya saat ini mencukupi kebutuhan keluarga				
8	Ketidakadilan promosi terjadi di <i>Startup</i>				
9	Pengawasan di <i>Startup</i> membuat saya tertekan				
10	Rekan kerja saya kooperatif dalam menyelesaikan pekerjaan				
11	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan saya				
12	Saya tidak menerima rincian gaji setiap bulannya				

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
13	Promosi jarang terjadi di <i>Startup</i>				
14	Atasan saya mengintimidasi saya				
15	Rekan kerja saya mencoba untuk menjatuhkan saya				
16	Saya tidak memiliki asuransi selama bekerja di <i>Startup</i>				
17	Gaji saya tidak sebanding dengan kontribusi saya bagi perusahaan				
18	Terdapat promosi secara teratur di <i>Startup</i>				
19	Atasan saya bersikap otoriter				
20	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya				
21	Kenaikan gaji sangat mungkin terjadi di <i>Startup</i>				
22	Promosi memerlukan keterampilan individu di <i>Startup</i>				
23	Atasan saya menghargai setiap pekerjaan yang telah saya lakukan				
24	Saya akrab dengan rekan kerja				
25	Rekan kerja saya membebankan pekerjaannya kepada saya				
26	Pekerjaan saya membuat saya tertekan				
27	Melalui promosi saya mempunyai kesempatan dalam mengembangkan potensi saya				
28	Atasan saya menghargai dan adil terhadap saya				
29	Kehidupan pribadi saya terganggu karena pekerjaan				
30	Kehidupan pribadi menguras energi saya untuk bekerja				
31	Kehidupan pribadi saya memberikan saya energi untuk bekerja				
32	Pekerjaan membuat kehidupan pribadi saya susah				
33	Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi				
34	Pekerjaan saya memberikan energi untuk melanjutkan aktivitas-aktivitas pribadi				
35	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan				
36	Saya merasa susah bekerja karena kehidupan pribadi				

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
37	Saya menahan untuk melakukan aktivitas pribadi karena pekerjaan				
38	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif dalam pekerjaan				
39	Saya melewatkan aktivitas pribadi karena pekerjaan				
40	Suasana perasaan saya lebih baik karena pekerjaan				
41	Meskipun jauh dari keluarga, saya bersedia ditempatkan di luar kota				
42	Meskipun terdapat konflik pribadi saya tetap profesional dalam bekerja				
43	Beban kerja yang banyak membuat saya jarang bergaul dengan teman				
44	Keluarga menjadi alasan saya semangat dalam bekerja				
45	Keluarga saya sering mengeluh karena terlalu sering lembur bekerja				
46	Meskipun saya sibuk bekerja, hubungan saya dengan teman lama tetap				
47	Saya merasa senang dengan banyaknya waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas-aktivitas pribadi				
48	Performa kerja saya menurun karena banyak meluangkan waktu berkumpul bersama teman				
49	Saya tidak pernah membawa masalah pribadi ke kantor				
50	Jam kerja saya yang fleksibel tidak menyelesaikan konflik dengan keluarga				
51	Meskipun jarang mengambil libur cuti, performa kerja saya tetap				
52	Sibuk bekerja membuat saya menjadi sering sakit				

 **TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI DAN KESEDIAAN BAPAK/IBU
DALAM MENGISI KUESIONER INI SEMOGA SEGALA URUSAN
DILANCARKAN** 

**Lampiran 5: Hasil Perhitungan Statistik
Data Demografi Responden**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	45	23.3	23.3	23.3
	23	44	22.8	22.8	46.1
	24	23	11.9	11.9	58.0
	25	6	3.1	3.1	61.1
	26	1	.5	.5	61.7
	27	5	2.6	2.6	64.2
	29	3	1.6	1.6	65.8
	30	8	4.1	4.1	69.9
	32	8	4.1	4.1	74.1
	34	1	.5	.5	74.6
	35	7	3.6	3.6	78.2
	36	1	.5	.5	78.8
	37	2	1.0	1.0	79.8
	38	5	2.6	2.6	82.4
	39	10	5.2	5.2	87.6
	40	3	1.6	1.6	89.1
	41	2	1.0	1.0	90.2
	42	2	1.0	1.0	91.2
	43	2	1.0	1.0	92.2
	45	4	2.1	2.1	94.3
46	3	1.6	1.6	95.9	
48	1	.5	.5	96.4	
49	1	.5	.5	96.9	
50	6	3.1	3.1	100.0	
Total	193	100.0	100.0		

Lampiran 5 (lanjutan)**JenisKelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	77	39.9	39.9	39.9
	Perempuan	116	60.1	60.1	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Domisili

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BoDeTaBek	67	34.7	34.7	34.7
	Jakarta Barat	11	5.7	5.7	40.4
	Jakarta Utara	11	5.7	5.7	46.1
	Jakarta Selatan	30	15.5	15.5	61.7
	Jakarta Timur	48	24.9	24.9	86.5
	Jakarta Pusat	26	13.5	13.5	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

PendidikanTerakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma D1-D3	26	13.5	13.5	13.5
	Sarjana S1/D4	161	83.4	83.4	96.9
	Magister S2	6	3.1	3.1	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Posisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	GM	13	6.7	6.7	6.7
	Manager	22	11.4	11.4	18.1
	Senior Manager	3	1.6	1.6	19.7
	SPV	24	12.4	12.4	32.1
	Staff	130	67.4	67.4	99.5

Vice President	1	.5	.5	100.0
Total	193	100.0	100.0	

MasaKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 5 tahun	23	11.9	11.9	11.9
	1-2 tahun	119	61.7	61.7	73.6
	3-5 tahun	51	26.4	26.4	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

StatusPernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	122	63.2	63.2	63.2
	Menikah	71	36.8	36.8	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

JumlahAnak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 2 anak	25	13.0	13.0	13.0
	1 anak	13	6.7	6.7	19.7
	2 anak	13	6.7	6.7	26.4
	Belum memiliki	142	73.6	73.6	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Lampiran 6: Hasil Uji Distribusi Deskriptif Variabel

Uji Distribusi Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Statistics

KepuasanKerja

N	Valid	193
	Missing	0
Mean		87.98
Std. Error of Mean		.848
Median		87.00
Mode		90
Std. Deviation		11.778
Variance		138.724
Skewness		-.369
Std. Error of Skewness		.175
Kurtosis		.747
Std. Error of Kurtosis		.348
Range		62
Minimum		50
Maximum		112
Sum		16981
Percentiles	25	80.00
	50	87.00
	75	97.00

KepuasanKerja

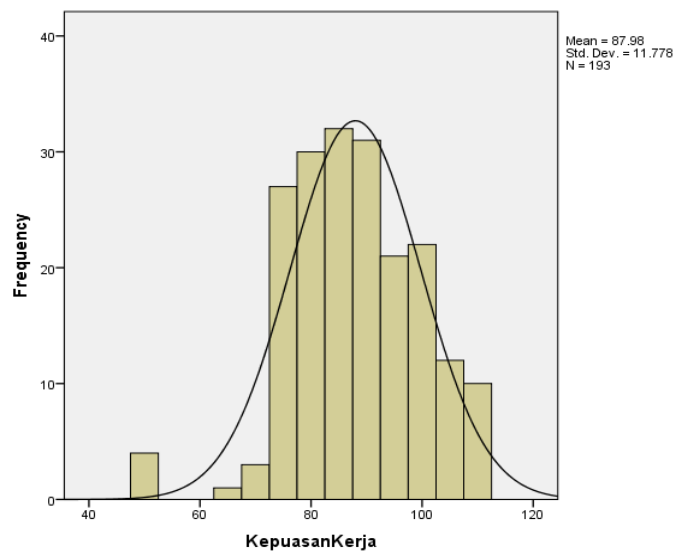
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50	4	2.1	2.1	2.1
	66	1	.5	.5	2.6
	70	1	.5	.5	3.1
	72	2	1.0	1.0	4.1
	73	7	3.6	3.6	7.8
	74	6	3.1	3.1	10.9
	76	8	4.1	4.1	15.0
	77	6	3.1	3.1	18.1

78	6	3.1	3.1	21.2
79	5	2.6	2.6	23.8
80	7	3.6	3.6	27.5
81	10	5.2	5.2	32.6
82	2	1.0	1.0	33.7
83	6	3.1	3.1	36.8
84	4	2.1	2.1	38.9
85	5	2.6	2.6	41.5
86	5	2.6	2.6	44.0
87	12	6.2	6.2	50.3
88	4	2.1	2.1	52.3
89	5	2.6	2.6	54.9
90	13	6.7	6.7	61.7
91	3	1.6	1.6	63.2
92	6	3.1	3.1	66.3
93	2	1.0	1.0	67.4
94	5	2.6	2.6	69.9
95	7	3.6	3.6	73.6
97	7	3.6	3.6	77.2
98	2	1.0	1.0	78.2
99	4	2.1	2.1	80.3
100	7	3.6	3.6	83.9
101	5	2.6	2.6	86.5
102	4	2.1	2.1	88.6
103	3	1.6	1.6	90.2
104	4	2.1	2.1	92.2
105	5	2.6	2.6	94.8
108	2	1.0	1.0	95.9
109	3	1.6	1.6	97.4
110	2	1.0	1.0	98.4
112	3	1.6	1.6	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Hasil Perhitungan Kategorisasi Skor Variabel *Work-Life Balance*

		Kepuasan Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	3.1	3.1	3.1
	Tinggi	187	96.9	96.9	100.0
	Total	193	100.0	100.0	

Grafik Histogram Skor Variabel Kepuasan Kerja



Lampiran 6 (lanjutan)

Uji Distribusi Deskriptif Variabel *Work-Life Balance*

Statistics

WorkLifeBalance

N	Valid	193
	Missing	0
Mean		74.10
Std. Error of Mean		.692
Median		74.00
Mode		88
Std. Deviation		9.616
Variance		92.458
Skewness		-.231
Std. Error of Skewness		.175
Kurtosis		-.463
Std. Error of Kurtosis		.348
Range		42
Minimum		50
Maximum		92
Sum		14302
Percentiles	25	68.00
	50	74.00
	75	81.00

WorkLifeBalance

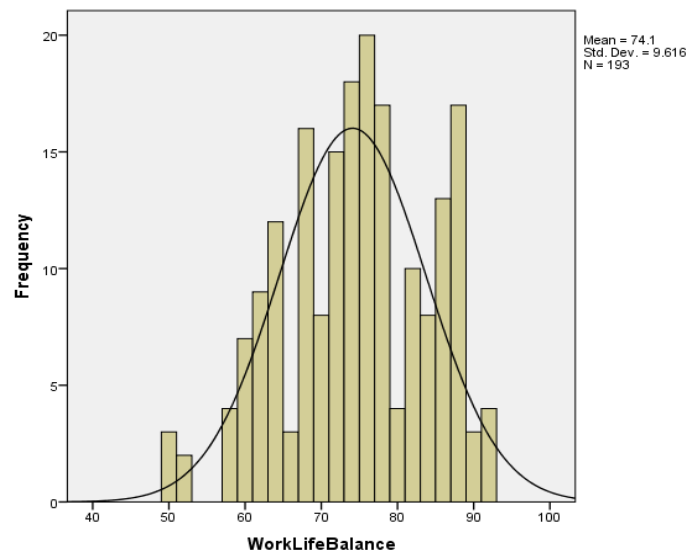
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50	3	1.6	1.6	1.6
	51	2	1.0	1.0	2.6
	57	4	2.1	2.1	4.7
	59	1	.5	.5	5.2
	60	6	3.1	3.1	8.3
	61	4	2.1	2.1	10.4
	62	5	2.6	2.6	13.0
	63	6	3.1	3.1	16.1
	64	6	3.1	3.1	19.2

65	1	.5	.5	19.7
66	2	1.0	1.0	20.7
67	3	1.6	1.6	22.3
68	13	6.7	6.7	29.0
69	8	4.1	4.1	33.2
71	11	5.7	5.7	38.9
72	4	2.1	2.1	40.9
73	9	4.7	4.7	45.6
74	9	4.7	4.7	50.3
75	14	7.3	7.3	57.5
76	6	3.1	3.1	60.6
77	6	3.1	3.1	63.7
78	11	5.7	5.7	69.4
79	4	2.1	2.1	71.5
81	8	4.1	4.1	75.6
82	2	1.0	1.0	76.7
83	2	1.0	1.0	77.7
84	6	3.1	3.1	80.8
85	11	5.7	5.7	86.5
86	2	1.0	1.0	87.6
87	2	1.0	1.0	88.6
88	15	7.8	7.8	96.4
90	3	1.6	1.6	97.9
91	2	1.0	1.0	99.0
92	2	1.0	1.0	100.0
Total	193	100.0	100.0	

Hasil Perhitungan Kategorisasi Skor Variabel *Work-Life Balance*

		Work Life Balance			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	64	33.2	33.2	33.2
	Tinggi	129	66.8	66.8	100.0
Total		193	100.0	100.0	

Grafik Histogram Skor Variabel *Work-Life Balance*



Lampiran 7: Hasil Perhitungan Uji Normalitas Data

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KepuasanKerja	.060	193	.086	.969	193	.000
WorkLifeBalance	.071	193	.019	.978	193	.003

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 8: Hasil Perhitungan Uji Linearitas

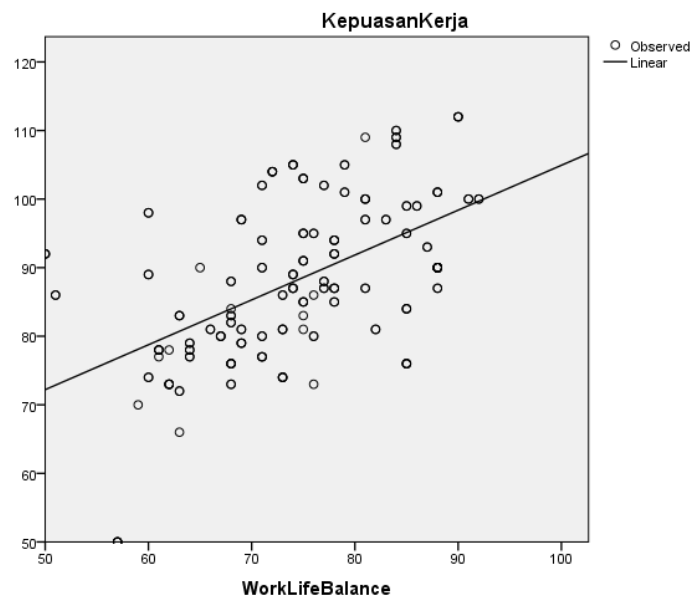
Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: KepuasanKerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.285	76.297	1	191	.000	39.489	.654

The independent variable is WorkLifeBalance.

Grafik Scatter Plot Uji Linearitas

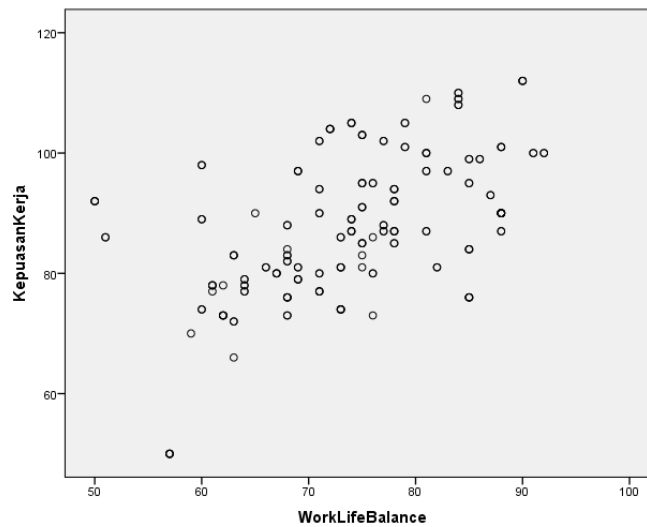


**Lampiran 9: Hasil Perhitungan Uji Hipotesis
Korelasi *Bivariate Spearman Rank***

Correlations			KepuasanKerja	WorkLifeBalance
Spearman's rho	KepuasanKerja	Correlation Coefficient	1.000	.544**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	193	193
	WorkLifeBalance	Correlation Coefficient	.544**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	193	193

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

Grafik 4.12. Grafik *Scatter Plot* Uji Korelasi



Lampiran 10: Skor Total Responden Uji Final

NO	Total Skor Kepuasan Kerja	Total Skor Work-Life Balance
1	100	91
2	77	64
3	95	76
4	79	64
5	81	66
6	87	81
7	97	83
8	80	71
9	100	81
10	89	74
11	80	67
12	94	71
13	104	72
14	87	77
15	93	87
16	87	88
17	83	68
18	95	85
19	74	60
20	98	60
21	102	71
22	94	78
23	85	75
24	112	90
25	76	85
26	73	62
27	101	79
28	73	62
29	80	76
30	86	51
31	99	85
32	97	81
33	100	81
34	89	74
35	80	67
36	94	71
37	104	72
38	73	76

39	70	59
40	86	76
41	90	65
42	100	91
43	77	64
44	95	76
45	79	64
46	81	66
47	87	81
48	97	83
49	80	71
50	83	75
51	109	81
52	87	77
53	93	87
54	87	88
55	83	68
56	95	85
57	74	60
58	98	60
59	102	71
60	94	78
61	85	75
62	112	90
63	76	85
64	99	86
65	100	92
66	110	84
67	78	64
68	102	77
69	85	78
70	108	84
71	86	73
72	84	85
73	92	78
74	87	74
75	90	88
76	90	88
77	87	78
78	105	74
79	77	71
80	103	75
81	74	73

82	90	88
83	50	57
84	76	68
85	83	63
86	81	73
87	78	61
88	101	88
89	92	50
90	95	75
91	79	69
92	91	75
93	97	69
94	72	63
95	88	68
96	105	79
97	89	60
98	90	71
99	82	68
100	66	63
101	84	68
102	81	75
103	78	62
104	77	61
105	88	77
106	104	72
107	81	69
108	109	84
109	73	68
110	81	82
111	74	73
112	90	88
113	50	57
114	76	68
115	83	63
116	81	73
117	78	61
118	101	88
119	92	50
120	95	75
121	79	69
122	91	75

123	97	69
124	72	63
125	88	68
126	105	79
127	89	60
128	90	71
129	82	68
130	88	77
131	104	72
132	81	69
133	109	84
134	73	68
135	81	82
136	74	73
137	90	88
138	50	57
139	76	68
140	84	85
141	92	78
142	87	74
143	90	88
144	90	88
145	87	78
146	105	74
147	77	71
148	103	75
149	94	78
150	85	75
151	112	90
152	76	85
153	99	86
154	100	92
155	110	84
156	78	64
157	102	77
158	85	78
159	108	84
160	86	73
161	84	85

162	92	78
163	87	74
164	90	88
165	90	88
166	87	78
167	105	74
168	77	71
169	103	75
170	74	73
171	90	88
172	50	57
173	76	68
174	83	63
175	81	73
176	78	61
177	101	88
178	92	50
179	95	75
180	79	69
181	91	75
182	97	69
183	76	85
184	73	62
185	101	79
186	73	62
187	80	76
188	86	51
189	99	85
190	97	81
191	100	81
192	89	74
193	80	67

Lampiran 11: Surat Izin Uji Coba Penelitian



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. Dewi Sartika Lt. 7, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1325/UN39.P/FPPsi/VI/2019
Hal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

9 Juni 2019

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan Perusahaan
Di Jakarta

Dengan hormat,
Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Fakultas Pendidikan Psikologi :

Nama : Shinta Nursyianah
NIM : 1125152970
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi
No. HP : 085921585268

Untuk dapat melakukan pembuatan izin pengambilan data penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul **"Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Startup di Jakarta"**

Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP.197512012006042001

Dosen Pembimbing I

Lupi Yudhaningrum, M.Psi
NIP.8802680018

Mengetahui,
Wakil Dekan I FPPsi UNJ

Dr. Gungun Gumelar, M.Si
NIP.197701242006041001

Lampiran 12: Surat Izin Penelitian Final



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. Dewi Sartika Lt. 7, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1368/UN39.P/FPPsi/VI/2019
Hal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

21 Juni 2019

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan Perusahaan *Startup*
Di Jakarta

Dengan hormat,
Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Fakultas Pendidikan Psikologi :

Nama : **Shinta Nursyianah**
NIM : **1125152970**
Program Studi : **Psikologi**
Fakultas : **Pendidikan Psikologi**
No. HP : **085921585268**

Untuk dapat melakukan pembuatan izin pengambilan data penelitian yang diperlukan dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul **"Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan *Startup* di Jakarta"**

Atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP.197512012006042001

Dosen Pembimbing I

Lupi Yudhaningrum, M.Psi
NIP.8802680018

Mengetahui,
Wakil Dekan I FPPsi UNJ



Dr. Gungum Gumelar, M.Si
NIP.19770#242006041001

Lampiran 13: Surat Izin Validasi Instrumen Fakultas



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**

Kampus A : Gd. Dewi Sartika Lt. 7, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan
Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1307/UN39/FPPsi/IV/2019
Hal : Surat Permohonan Validasi Instrumen

5 Juni 2019

**Kepada Yth.
Bapak Erik, MSi
Di tempat**

Dengan hormat,

Kami mohon kesedian Bapak untuk memberikan izin kepada mahasiswi kami:

Nama	: Shinta Nursyianah
NIM	: 1125152970
Prodi	: Psikologi
Fakultas	: Pendidikan Psikologi
Tahun Akademik	: 110
Keperluan	: Validasi Instrumen

Guna mendapatkan *expert judgement* instrument penelitian untuk tugas akhir dengan judul **“Hubungan antara *Work-ILfe Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan *Startup* di Jakarta”**.

Atas perhatian dan bantuan Bapak kami ucapkan terima kasih

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP.197512012006042001

Dosen Pembimbing I

Lupi Yudhaningrum, M.Psi
NIP.8802680018

Lampiran 13 (lanjutan)



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

Kampus A : Gd. Dewi Sartika Lt. 7, Jln. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Kampus D : Jl. Halimun No. 2, Kel. Guntur Kec. Setiabudi, Jakarta Selatan
 Telepon : +62 21 8297829 Email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1308/UN39/FPPsi/IV/2019
 Hal : Surat Permohonan Validasi Instrumen

5 Juni 2019

Kepada Yth.
Ibu Dwi Kencana Wulan, M.Psi
Di tempat

Dengan hormat,

Kami mohon kesedian Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswi kami:

Nama : Shinta Nursyianah
 NIM : 1125152970
 Prodi : Psikologi
 Fakultas : Pendidikan Psikologi
 Tahun Akademik : 110
 Keperluan : Validasi Instrumen

Guna mendapatkan *expert judgement* instrument penelitian untuk tugas akhir dengan judul "**Hubungan antara *Work-ILfe Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan *Startup* di Jakarta**".

Atas perhatian dan bantuan Ibu kami ucapkan terima kasih

Koordinator Program Studi Psikologi
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
 NIP.197512012006042001

Dosen Pembimbing I

Lupi Yudhaningrum, M.Psi
 NIP.8802680018

Lampiran 14: Surat Validasi Instrumen *Expert Judgement*

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN
*EXPERT JUDGEMENT***

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erik, M.Si
 NIP : -
 Prodi : Bi
 Pendidikan Terakhir : S2
 Bidang Keahlian : Plo
 No. Handphone : 0857 1055 1118

Menyatakan bahwa instrumen **work-life balance & kepuasan kerja** yang telah divalidasi: ~~dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan*~~) untuk penelitian oleh mahasiswi berikut:

Nama : Shinta Nursyianah
 NIM : 1125152970
 Prodi : Psikologi

Demikian surat pernyataan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, 24 Juni 2019

Validator,



(Erik, M. Si)
 NIP.

Lampiran 14 (lanjutan)

SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN
EXPERT JUDGEMENT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dwi Kencana Wulan
NIP : 19821212 201404 2001
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S2
Bidang Keahlian : Psikologi
No. Handphone : 081322335482

Menyatakan bahwa instrumen **work-life balance & kepuasan kerja** yang telah divalidasi: dapat digunakan (perlu perbaikan/tidak dapat digunakan*)

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, 21 Juni 2019

Validator,



(Dwi Kencana Wulan, M.Ps)
NIP. 19821212 201404 2001

Lampiran 14 (lanjutan)

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN
EXPERT JUDGEMENT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lupi Yudhaningrum, M.Psi
NIP : 8802680018
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S2
Bidang Keahlian : PIO
No. Handphone : 081227012452

Menyatakan bahwa instrumen **work-life balance & kepuasan kerja** yang telah divalidasi: dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan*) untuk penelitian oleh mahasiswi berikut:

Nama : Shinta Nursyianah
NIM : 1125152970
Prodi : Psikologi

Demikian surat pernyataan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, 21 Juni 2019

Validator,



(Lupi Yudhaningrum, M.Psi
NIP. 8802680018

Lampiran 14 (lanjutan)

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN
EXPERT JUDGEMENT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. R. A. Fadhallah, M. Si
NIP : 0012017902
Prodi : Psikologi
Pendidikan Terakhir : S3
Bidang Keahlian : PD
No. Handphone : 08535502593

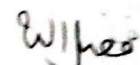
Menyatakan bahwa instrumen **work-life balance & kepuasan kerja** yang telah divalidasi: dapat digunakan/perlu perbaikan/tidak dapat digunakan*) untuk penelitian oleh mahasiswa berikut:

Nama : Shinta Nursyianah
NIM : 1125152970
Prodi : Psikologi

Demikian surat pernyataan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, 21 Juni 2019

Validator,


(Dr. R. A. Fadhallah, M. Si)
NIP. 0012017902

Lampiran 15: Evaluasi Hasil Seminar Proposal oleh Reviewer

**SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN
OLEH PENGUJI**

Nama peserta : SHINTA NURSYANAH
 Nomor registrasi : 11 25 15 29 70
 Program Studi : PSIKOLOGI
 Nama penguji : RAHMADIANTY GARADINDA
 Program Studi : PSIKOLOGI
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Ganti term Independen Variabel & Dependent Variable = Variabel Bertama & Vektor
02.	Ganti alasan menambah item-nya
03.	Tambah informasi terkait beban kerja di Start Up
04.	Di Bab 2, Work-Life Balance dulu dibahas baru Kapuasan Kerja
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 27 Mei2019

Seminar Proposal Skripsi
 Prodi Psikologi FPPsi UNJ
 Penguji,

RAHMADIANTY G.

NIP.

Lampiran 16: Hasil Evaluasi Ujian Sidang oleh Penguji

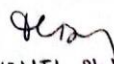
SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : SHINTA NURSYANAH
 Nomor registrasi : 11 2515 2570
 Program Studi : PSIKOLOGI
 Nama penguji : DEASYANTI
 Program Studi :
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	tampilan tabel
02.	lembaga populasi & sampel & teknik sampling
03.	kapur analisis cox
04.	
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, Agustus 2019

Panitia Ujian Skripsi Sarjana
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
 Penguji.


 DEASYANTI, Ph.D

NIP.

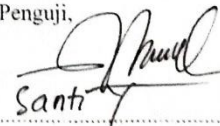
Lampiran 16 (lanjutan)

SARAN-SARAN YANG DISAMPAIKAN OLEH PENGUJI

Nama peserta : Shinta Nursyianah
 Nomor registrasi : 1125152970
 Program Studi : Psikologi
 Nama penguji : Santi Yudhistra
 Program Studi : Psikologi
 Fakultas : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta

No	Isi Saran-Saran
01.	Perbaiki kesalahan penelitian
02.	perbaiki u/ populasi dan sample
03.	revisi bab I
04.	Fenomena belum banyak.
05.	
06.	
07.	
08.	
09.	
10.	

Jakarta, 14 Agustus 2019
 Panitia Ujian Skripsi Sarjana
 Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ
 Penguji,


 Santi

NIP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis memiliki nama lengkap Shinta Nursyianah, dengan nama panggilan Shinta. Lahir pada tanggal 9 Januari 1998, saat menyusun skripsi ini penulis berusia 21 tahun. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari Bapak Samsu dan Ibu Mulyanah. Penulis menempuh pendidikan di SD Negeri Tugu Utara 10 Petang pada tahun 2003-2009, SMP Negeri 114 Jakarta pada tahun 2009-2012, SMA Negeri 13 Jakarta pada tahun 2012-2015, dan

terakhir menyelesaikan pendidikan Sarjana S1 di Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2015-2019.

Pada semasa menjalani pendidikan S1 penulis pernah tergabung dalam kepengurusan organisasi BEM Fakultas Pendidikan Psikologi departemen Bendahara Umum divisi Kewirausahaan selama dua periode kepengurusan. Selain itu peneliti ikut berperan aktif dalam kegiatan kepanitiaan yang terdapat di internal kampus. Peneliti juga pernah menjadi *Student Digital Partner/Student Ambassador* yang bekerja sama dengan LINE Indonesia, serta menjadi finalis pada kompetisi *LINE Student Partner* mewakili Universitas Negeri Jakarta dan berhak mengikuti *LINE Camp*. Penulis juga memiliki pengalaman profesional sebagai Parenting Internship di Pintr.co, HC Recruitment Internship di PT. Tower Bersama Group, dan Talent Acquisition Internship di Grab Indonesia. Penulis memiliki kegemaran membaca dan menonton film terutama bertema *science fiction* dan *thriller*, karena penulis menyukai hal yang menantang adrenalin.

Kontak penulis dapat menghubungi melalui email: shintanursyianah9@gmail.com