

SKRIPSI

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
DAYA KOBELCO CONSTRUCTION MACHINERY INDONESIA
CABANG PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

MILDA HASANAH

NPM: 175210226

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MILDA HASANAH
NPM : 175210226
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH WORK-LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
DAYA KOBELCO CONSTRUCTION MACHINERY INDONESIA
CABANG PEKANBARU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa:

Nama : Milda Hasanah

NPM : 175210226

Program Studi : Manajemen S1

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia
Cabang Pekanbaru

Dengan perincian sebagai berikut:

Tanggal	Catatan	Paraf
08/04/2021	- Format proposal sesuai buku fakultas - Tabel uraian masalah	
08/06/2021	- Hasil fakta sesuai dengan variable - ACC Seminar Proposal	
17/10/2022	- ACC Kuesioner	
25/02/2022	- Pada bab II teori-teori kepuasan kerja dibuat - Uraian deskriptif setiap table ditambah disesuaikan kembali - Perbaiki table yang terpotong - Kesimpulan dan abstrak diperbaiki	
01/03/2022	- ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 30 Maret 2022

Wakil Dekan I

(Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak.,CA)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 349/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 25 Maret 2022, Maka pada Hari Sabtu 26 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Milda Hasanah |
| 2. NPM | : 175210226 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 26 Maret 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 74,5 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dina Hidavat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

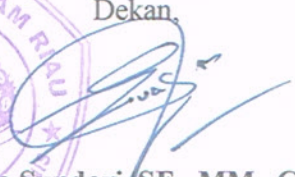
1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 26 Maret 2022

Mengetahui

Dekan,


Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 349 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensiv sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Milda Hasanah

N P M : 175210226

Program Studi : Manajemen S1

Judul skripsi : Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru.

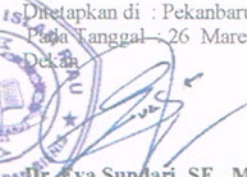
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensiv mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 26 Maret 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

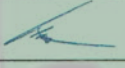
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

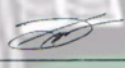
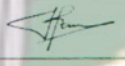
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Milda Hasanah
NPM : 175210226
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Sabtu 26 Maret 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

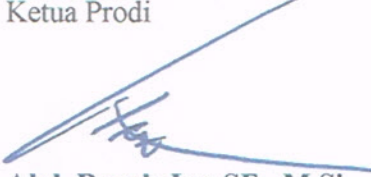
- | | |
|---------------------------|----------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai 74,5) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 26 Maret 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Milda Hasanah
NPM : 175210226
Judul Proposal : Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 01 September 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 01 September 2021
Sekretaris,



Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 381/Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2022-04-05 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
- Nama : Milda Hasanah
N P M : 175210226
Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 05 April 2022
Dekan



Dr. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C.

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : MILDA HASANAH
NPM : 175210226
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH WORK-LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA KOBELCO CONSTRUCTION MACHINERY INDONESIA CABANG PEKANBARU
PEMBIMBING : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiatisme yaitu 24% (dua puluh empat persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 02 Maret 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 30 Maret 2022

Saya Yang Membuat Pernyataan



(Milda Hasanah)

ABSTRAK

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA) TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA KOBELCO CONSTRUCTION MACHINERY INDONESIA CABANG PEKANBARU

OLEH:

MILDA HASANAH

NPM: 175210226

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Cabang Pekanbaru, dengan sampel 44 orang responden dengan menggunakan ketentuan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan sumber primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data penyebaran kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. *Work-life balance* berkaitan erat dengan kepuasan kerja serta menjadi pemenuhan atas kepuasan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji-t) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru yang artinya hipotesis diterima dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. DAYA KOBELCO CONSTRUCTION MACHINERY INDONESIA PEKANBARU BRANCH

BY:

MILDA HASANAH
NPM: 175210226

This study aims to determine and analyze the effect of work-life balance on employee job satisfaction at PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Pekanbaru Branch. This study uses a quantitative descriptive method. The population in this study were all employees at PT. Daya Kobelco Construction Machinery Pekanbaru Branch, with a sample of 44 respondents using the slovin formula. This study uses primary and secondary sources. Data collection techniques are questionnaires and interviews. The data analysis used in this research is simple linear regression analysis. Work-life balance is closely related to job satisfaction and is a fulfillment of employee satisfaction in working to achieve personal and company goals. The results showed that partially (t-test) work-life balance had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Pekanbaru Branch, which means the hypothesis was accepted in this study.

Keywords: *Work-Life Balance, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Serta shalawat dan dalam atas junjungan kita Nabi Muhammad SAW sehingga penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen pada Universitas Islam Riau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan, semangat, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan masukan baik berupa kritik maupun saran yang diberikan rekan dosen dan teman. Oleh sebab itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Hendri dan Ibunda Nelwati yang telah memberikan cinta, kasih dan sayang serta pengorbanan untuk saya selama melaksanakan pendidikan hingga menyelesaikan perkuliahan ini, dan telah banyak berkorban material maupun nonmaterial, memberikan doa yang begitu tulus, memberikan semuanya dengan ikhlas yang tidak dapat dibalas dengan apapun di dunia ini. Hanya dengan doa yang bisa saya berikan, semoga Allah SWT selalu membalas semua kebaikan Ayahanda dan Ibunda yang telah diberikan kepada saya dan semoga Ayahanda dan Ibunda selalu diberikan kesehatan,

umur yang panjang, rezeki yang berlimpah dan kebaikan di dunia maupun akhirat serta selalu dalam lindungan Allah SWT.

2. Abang saya Gerry Martha, Kakak saya Nadia Henelizt Martha dan Kakak Lovia Sari yang selalu mendoakan dengan tulus dan memberikan dukungan, bantuan dan semangat untuk kelancaran dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih juga atas kasih dan sayang yang telah diberikan selama ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.C.,L selaku Rektor Universitas Islam Riau.
4. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Islam Riau.
6. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan masukan, pengarahannya, serta membimbing dalam penulisan skripsi ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan. Saya mengucapkan terimakasih atas ilmu dan masukan yang Bapak berikan selama proses penulisan skripsi ini hingga akhir. Semoga Allah SWT membalas semua jasa Bapak yang telah membantu saya, selalu diberikan kesehatan, umur panjang, diberikan rezeki, serta Bapak dan keluarga selalu dalam lindungan Allah SWT.
7. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku Dosen Penguji I, Bapak Dr. Haswari Hasan, SE.,MM selaku Dosen Penguji II saya pada seminar hasil dan

komprehensif serta Bapak Ramzi Durin, SH., MH selaku Dosen Penguji II saya pada seminar proposal saya yang telah bersedia memberikan masukan dan arahan dalam penulisan skripsi ini. Saya berterimakasih atas ilmu yang diberikan selama proses penulisan skripsi ini hingga akhir. Semoga selalu diberikan kesehatan dan umur panjang oleh Allah SWT.

8. Bapak Syaefulloh, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan nasihat dan semangat kepada saya selama perkuliahan.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu, seluruh pegawai Universitas Islam Riau yang telah memberikan bantuan kepada saya dalam segala urusan surat-menyurat.
10. Bapak Muhammad Arief selaku HRD PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru atas bantuan selama pengambilan data, perizinan penelitian, penyebaran kuesioner, dan seluruh karyawan yang bersedia menjadi responden sehingga melancarkan penelitian yang saya lakukan.
11. Teman seperjuangan Sheren Avinka Dedra, Anita Rahayu, Firsty Etikayana, Fauzi Kesuma Chandra, Warsino, dan Aulia Ikrar Muhammad terimakasih selama ini selalu mendukung, membantu, menemani, memberikan semangat, mendengarkan keluh kesah, sama-sama berjuang, dan mendoakan satu sama lain.
12. Teman terdekat semasa SMA Nadila Rab, Rahmatul Annisa, Sasa Awdi Cahya, Chelsi Anindia, Fitria Dwi Afriani, Hazizah Liandi, Zachra Nabila. Teman semasa perkuliahan Anggi Roito Siregar, Elvia Latifah, Siti

Selviandri, Delvie Resita, Suci Permata Devi yang selalu mendukung, memberikan semangat, dan mendoakan.

13. Semua pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu persatu yang juga telah memberikan dukungan serta bantuan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Pekanbaru, Februari 2022

Penulis,

Milda Hasanah

NPM: 175210226

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

SK PENUNJUKAN PEMBIMBING

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Penelitian	14
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	16
2.1 Work-Life Balance.....	16
2.1.1 Pengertian Work-Life Balance.....	16
2.1.2 Aspek-Aspek Work-Life Balance	18
2.1.3 Dimensi Work-Life Balance	19
2.1.4 Program Kerja Work-Life Balance.....	22
2.1.5 Manfaat Work-Life Balance	23
2.1.6 Faktor-Faktor Work-Life Balance	24
2.2 Kepuasan Kerja.....	26
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	28
2.2.3 Kategori Kepuasan Kerja	31
2.2.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	34
2.2.5 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja.....	35
2.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	37
2.3 Penelitian Terdahulu.....	39
2.4 Struktur Penelitian.....	41
2.5 Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Lokasi Penelitian.....	43
3.2 Operasional Variabel.....	43
3.3 Populasi Dan Sampel.....	44
3.3.1 Populasi.....	44
3.3.2 Sampel.....	45
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	47
3.4.1 Jenis Data Primer Dan Sumber Primer.....	47
3.4.2 Jenis Data Sekunder Dan Sumber Sekunder.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5.1 Kuesioner.....	47
3.5.2 Wawancara.....	48
3.6 Analisis Data.....	48
3.6.1 Metode Deskriptif.....	49
3.6.1.1 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	49
3.6.2 Metode Kuantitatif.....	50
3.6.3 Uji Kualitas Data.....	50
3.6.3.1 Uji Validitas.....	50
3.6.3.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.6.4 Uji Hipotesis.....	52
3.6.4.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	52
3.6.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	53
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	54
4.1 Sejarah Perusahaan.....	54
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	56
4.3 Produk Dari Perusahaan.....	57
4.4 Struktur Organisasi.....	57
4.5 Tugas Dan Tanggung Jawab.....	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
5.1 Identitas Responden.....	63
5.1.1 Umur Karyawan.....	63
5.1.2 Jenis Kelamin.....	64
5.1.3 Tingkat Pendidikan.....	65
5.1.4 Status Pernikahan.....	66
5.1.5 Status Dalam Pekerjaan.....	66
5.1.6 Lama Masa Kerja.....	67
5.2 Uji Kualitas Data.....	69
5.2.1 Uji Validitas.....	69
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	72
5.3 Analisis Deskriptif.....	72

5.3.1 Analisis Work-Life Balance Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru	72
5.3.1.1 Keseimbangan Waktu (Time Balance)	73
5.3.1.2 Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)	79
5.3.1.3 Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance).....	85
5.3.2 Analisis Kepuasan Kerja Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru	96
5.3.2.1 Kepuasan Terhadap Gaji	96
5.3.2.2 Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	104
5.3.2.3 Kepuasan Terhadap Sikap Atasan	111
5.3.2.4 Kepuasan Terhadap Rekan Kerja.....	113
5.3.2.5 Kepuasan Terhadap Promosi.....	114
5.3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	126
5.4 Uji Hipotesis	127
5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	127
5.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t).....	128
5.5 Pembahasan	129
BAB VI PENUTUP	132
6.1 Kesimpulan	132
6.2 Saran.....	133
DAFTAR PUSTAKA.....	134
LAMPIRAN	136
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Bagian/Posisi Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru	5
Tabel I.2 Data Tinjauan Benefit Yang Diberikan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru	7
Tabel I.3 Data Turnover Karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru	10
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel III.1 Operasional Variabel Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja	43
Tabel III.2 Kriteria Skor Jawaban	48
Tabel V.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur Karyawan	63
Tabel V.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan	64
Tabel V.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan	65
Tabel V.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan Karyawan	66
Tabel V.1.5 Identitas Responden Berdasarkan Status Dalam Pekerjaan Karyawan	66
Tabel V.1.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja Karyawan	67
Tabel V.2.1.1 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Work-Life Balance (X)	70
Tabel V.2.1.2 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	71
Tabel V.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Data Kedua Variabel	72
Tabel V.3.1.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Jam Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan Berdasarkan Aturan Dan Perundangan	74

Tabel V.3.1.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Mudah Membagi Waktu Antara Pekerjaan Dengan Urusan Keluarga/Pribadi.....	76
Tabel V.3.1.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Membuat Sulit Bertemu Keluarga Sehingga Tidak Ada Waktu Bersama Keluarga.....	76
Tabel V.3.1.1.4 Tanggapan Responden Mengenai Kelelahan Bekerja Yang Dirasakan Berdampak Pada Kehidupan Keluarga/Pribadi Aktivitas Keluarga Tidak Terpenuhi	77
Tabel V.3.1.1.5 Tanggapan Responden Mengenai Sisa Waktu Diluar Jam Kerja Bisa Untuk Melakukan Aktivitas Lain Untuk Menyegarkan Pikiran Dan Lainnya	78
Tabel V.3.1.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Rasa Tanggung Jawab Atas Pekerjaan Adalah Bentuk Komitmen Terhadap Perusahaan.....	79
Tabel V.3.1.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Membagi Tanggung Jawab Antara Pekerjaan Dengan Urusan Keluarga/Pribadi	80
Tabel V.3.1.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Rasa Loyalitas/Kesetiaan Terhadap Perusahaan Tempat Bekerja	81
Tabel V.3.1.2.4 Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Yang Ditetapkan Perusahaan Tidak Menyulitkan Dalam Bekerja	82
Tabel V.3.1.2.5 Tanggapan Responden Mengenai Tugas Dalam Pekerjaan Terlalu Sulit, Rumit dan Kompleks	82
Tabel V.3.1.2.6 Tanggapan Responden Mengenai Kekhawatiran Yang Terjadi Pada Urusan Keluarga/Pribadi Membuat Sulit Bekerja Dengan Baik, Menjadi Kehilangan Fokus Dalam Bekerja	83
Tabel V.3.1.2.7 Tanggapan Responden Mengenai Terlalu Memperhatikan Kehidupan Pribadi Tidak Bisa Membantu Rekan Kerja Dan Terlalu Lelah Untuk Menyelesaikan Pekerjaan.....	84
Tabel V.3.1.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Hubungan Yang Baik Dengan Sesama Rekan Kerja.....	85
Tabel V.3.1.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Adanya Komunikasi Yang Baik Sesama Karyawan, Dukungan Sosial Dari Rekan Kerja Tidak Didapatkan	86

Tabel V.3.1.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Di Perusahaan Dalam Memimpin Melakukan Pengawasan Berlebihan, Menciptakan Rasa Tegang, Cemas. Dan Takut.....	87
Tabel V.3.1.3.4 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Kesulitan Melakukan Proses Pengajuan Format Cuti/Izin Kepada Atasan Dalam Keadaan Mendesak.....	88
Tabel V.3.1.3.5 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Dengan Baik Karena Kehidupan Keluarga/Pribadi Mendukung Pekerjaan Dan Tidak Membuat Terganggu.....	89
Tabel V.3.1.3.6 Tanggapan Responden Mengenai Puas Dengan Apa Yang Didapatkan Dari Pekerjaan Yang Dilakukan	90
Tabel V.3.1.3.7 Tanggapan Responden Mengenai Dihargai Atas Kontribusi Pekerjaan Yang Dilakukan.....	90
Tabel V.3.1.4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Work-Life Balance Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru	91
Tabel V.3.1.4.2 Kriteria Penilaian Jawaban.....	95
Tabel V.3.2.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Tuntutan Pekerjaan Yang Dibebankan	97
Tabel V.3.2.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Sosial Dan Jaminan Finansial Yang Diberikan Oleh Perusahaan Mencukupi Kebutuhan Meningkatkan Kepuasan Kerja	98
Tabel V.3.2.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Puas Atas Tunjangan/Insentif/Bonus Yang Diterima Dari Perusahaan	100
Tabel V.3.2.1.4 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan Sudah Memadai	101
Tabel V.3.2.1.5 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Fasilitas Asuransi Kesehatan Kepada Karyawan	102
Tabel V.3.2.1.6 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Penghargaan Atas Lama Masa Kerja, Prestasi Kerja	102
Tabel V.3.2.1.7 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Puas Terhadap Fasilitas Penunjang Yang Disediakan Perusahaan.....	103
Tabel V.3.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Setiap Karyawan Yang Bekerja Memiliki Keahlian Dibidangnya Masing-Masing	104

Tabel V.3.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Jenis Pekerjaan Yang Disediakan Oleh Perusahaan Dapat Memuaskan Karyawan	105
Tabel V.3.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Emosional Setiap Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaan Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	106
Tabel V.3.2.2.4 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Puas Dengan Peralatan Dan Perlengkapan Yang Diberikan Untuk Menunjang Pekerjaan.....	107
Tabel V.3.2.2.5 Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kebersihan, Ventilasi, Dan Pencahayaan Pada Ruang Kerja	108
Tabel V.3.2.2.6 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Tentram Dengan Lingkungan Kerja Yang Kondusif.....	109
Tabel V.3.2.2.7 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Sekarang Sesuai Dengan Kondisi Fisik	110
Tabel V.3.2.2.8 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Umur Karyawan Sangat Menentukan Tingkat Kepuasan Kerja	111
Tabel V.3.2.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Memiliki Motivasi Dan Dukungan Yang Tinggi Untuk Memecahkan Masalah Yang Dihadapi Bawahan.....	112
Tabel V.3.2.4.1 Tanggapan Responden Mengenai Adanya Hubungan Interaksi Karyawan Yang Baik, Kerjasama Tim Solid, Menimbulkan Kepuasan Karyawan.....	113
Tabel V.3.2.5.1 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Didapatkan Sesuai Minat Dan Bakat	114
Tabel V.3.2.5.2 Tanggapan Responden Mengenai Pangkat/Level Yang Diberikan Dalam Melakukan Pekerjaan Dan Tanggung Jawab Dapat Menimbulkan Kepuasan	116
Tabel V.3.2.5.3 Tanggapan Responden Mengenai Sistem Promosi Jabatan Dilakukan Secara Terbuka Dan Adil Bagi Yang Berpotensi Meningkatkan Kepuasan	116
Tabel V.3.2.5.4 Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan, Pengalaman, Dan Keterampilan Dapat Mendukung Tugasnya Dan Terciptanya Kepuasan Kerja	117
Tabel V.3.2.5.5 Tanggapan Responden Mengenai Cara Berfikir Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaan Sangat Menentukan Tingkat Kepuasan Kerja.....	118

Tabel V.3.2.5.6 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan Saat Ini	119
Tabel V.3.2.5.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernah Berpikir Untuk Keluar Dari Perusahaan	120
Tabel V.3.2.6.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru	121
Tabel V.3.2.6.2 Kriteria Penilaian Jawaban	125
Tabel V.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	126
Tabel V.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	127
Tabel V.4.3 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)	12



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran	41
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru.....	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	136
Lampiran 2. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Work-Life Balance (X).....	139
Lampiran 3. Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	141
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel Work-Life Balance (X)	143
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	146
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Work-Life Balance (X).....	150
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	150
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis	151
Lampiran 9. Dokumentasi	152



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis semakin meningkat seiring berjalannya waktu, maka dari itu karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan potensi dalam hal pekerjaan. Dalam mewujudkan itu, karyawan haruslah mampu mempertahankan eksistensi perusahaan dengan cara menjadi karyawan yang profesional, dalam artian pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya dan tujuan perusahaan.

Setiap karyawan juga ingin mendapatkan pekerjaan yang layak serta mengharapkan imbalan untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya. Namun, sering kali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja rasanya belum cukup, dikarenakan karyawan juga ingin mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Pada pekerjaan dan imbalan yang sama tentulah tingkat kepuasan seseorang dapat berbeda, orang yang satu dapat merasa puas, sedangkan orang lainnya belum tentu mendapatkan kepuasan.

Seorang karyawan akan merasa puas terhadap apa yang dihasilkannya dalam melaksanakan tugas apabila ada penilaian kinerja dari pimpinan. Pimpinan perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang terampil, berprestasi dan profesional yang akan selalu tanggap dengan kebutuhan perusahaan. Maka dari itu

prestasi yang diraih oleh karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Karyawan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Kebanyakan survei di tempat kerja mengindikasikan bahwa pekerja yang puas cenderung semakin jarang karena perusahaan memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Seorang karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya ketika telah tercapainya keseimbangan kehidupan kerja. Banyak faktor pemicu dari kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan salah satunya yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang diartikan dimana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Kebanyakan orang yang sudah mempunyai pekerjaan menjadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi mereka mencapai puncak karirnya dalam cakupan bisnis dan pekerjaan di perusahaan, maka semakin tinggi dan sulit mereka menikmati hidup yang mengakibatkan tidak bisanya mengontrol emosi, kesehatan, dan kehidupan pribadi.

PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru adalah perusahaan jual beli yang bergerak dibidang General Trading Sales Alat-alat Berat dan Heavy Duty Transportation. Perusahaan ini menawarkan berbagai macam peralatan konstruksi yang tersedia dalam berbagai macam type, merk dan tahun. Portfolio perusahaan meliputi produk hydraulic excavator, crawler crane, backhoe loader, skid steer loader, wheel loader dan harvesters yang memiliki keunggulan yaitu produk alat berat yang hemat bahan bakar dibanding produk alat berat di perusahaan lain.

Selain itu PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru menawarkan suku cadang (*spare parts*) dan dukungan komponen, program pertukaran bagian, layanan lapangan, program mesin inspeksi dan pemeliharaan preventif kontrak kepada para pelanggannya. Layanan purna jual meliputi commissioning, layanan periodik dan pelatihan pelanggan. Perusahaan ini mengoperasikan jaringan 17 kantor cabang dan tiga stasiun layanan di seluruh Indonesia. Kobelco Indonesia beroperasi sebagai anak perusahaan dari PT. Daya Kobelco Construction Machinery dan berkantor pusat di Jakarta.

Kantor pusat (*Head Office*) dan kantor cabang pada PT. Daya Kobelco ini masih sama dalam menjual produk alat beratnya dan juga terdapat bengkel untuk para mekanik bekerja, pada kantor pusat jumlah karyawan yang bekerja di kantor banyak karena karyawan di kantor bertugas mengatur semua cabang perusahaan yang ada diseluruh Indonesia sehingga penjualan dari kantor cabang harus dari persetujuan kantor pusat.

Perbedaan dalam rekrutmen, kantor cabang proses rekrutmennya tetap melalui kantor pusat (*Head Office*) sehingga calon karyawan disaring terlebih dahulu dan diproses di kantor cabang untuk interview dan akhirnya. Khusus untuk bagian mekanik, tidak disyaratkan harus lulusan sarjana karena lulusan SMA/SMK masih bisa memenuhi syarat tetapi level kerjanya tergolong rendah.

Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru ini sudah menerapkan program-program dari *work-life balance* dimana karyawan mempunyai kualitas yang seimbang antara keluarga dan pekerjaannya. Dapat dilihat dari PT. Daya Kobelco yang mengadakan event '*Family Gathering*' pada setiap tahunnya untuk membuat karyawannya merasakan suasana bersama keluarga setelah menghabiskan semua waktunya untuk bekerja.

Karyawan juga bisa menyesuaikan kondisi pekerjaan di hari tertentu diluar jam kerja seperti lembur, dimana karyawan bekerja melebihi jam kerjanya tujuannya agar karyawan tersebut pekerjaannya lebih sedikit pada jam kerja biasanya dan tidak merasa terbebani atas pekerjaannya. Dilihat dari segi pekerjaan karyawannya PT. Daya Kobelco ini juga memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan tentang pekerjaan (*job sharing*) karena perusahaan jual beli tersebut membutuhkan kerjasama yang tinggi dalam menjual suatu produknya.

Disajikan jumlah karyawan beserta bagian/posisi pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru ini yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel I.1

Jumlah Karyawan Pada Tahun 2021 Berdasarkan Bagian/Posisi Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru

No.	Bagian/Posisi Pekerjaan		Jumlah Karyawan
1	Branch Manager		1
2	Operation Staff		1
3	Finance & Accounting Staff		1
4	Credit Staff		1
5	Product Support Head		1
6	Service Leader		1
7	Service Administration		3
8	Warehouse Administration		5
9	Parts Coordinator		1
10	Sales Marketing Administration		1
11	Parts Sales Administration		2
12	Sales Engineer		3
13	Parts Sales Engineer		2
14	Tool Keeper		1
15	Warehouse Keeper		1
16	Mechanic	A	4
		B	6
		B+	1
		C	18
		C+	2
		D	24
Jumlah			80

Sumber data: HRD PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui karyawan yang dimiliki PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru berjumlah 80 orang yang terdiri dari berbagai bagian/posisi yang memiliki fungsi penting serta tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang ditetapkan sesuai bagian/posisi tersebut.

Bagian/posisi yang dimiliki karyawan mempunyai satu-kesatuan yang terhubung dalam hal pekerjaan seperti Branch Manager yang pekerjaannya dibantu oleh Operation Staff, Finance & Accounting Staff, dan Credit Staff. Begitu juga dengan Product Support Head dan Parts Coordinator yang terdiri dari tim Service Leader, Service Administration, Warehouse Administration. Sales Engineer dan Sales Marketing Administration saling berkaitan dimana Sales Engineer bekerja untuk mencari customer dan menjual unit alat berat setelah itu diteruskan kepada admin kantor untuk diproses pembelian unitnya.

Parts Sales Engineer bekerja menawarkan spare part kepada customer dan mencari customer setelah itu proses pembelian spare part diteruskan kepada Parts Sales Administration. Tool Keeper, dan Warehouse Keeper yang saling kerjasama khusus untuk melayani konsumen mengenai produk (peralatan konstruksi dan suku cadang) yang dijual serta pemeliharaan produk dan lain sebagainya.

Karyawan bagian admin maupun bagian sales juga memiliki tingkatan level, level ini didapatkan dari hasil penilaian kinerja oleh atasan perusahaan cabang. Semakin level pekerjaan tinggi semakin tinggi pula gaji yang didapatkan karyawan. Karyawan bagian mekanik biasanya sering bekerja di luar kantor dan lebih banyak menghabiskan waktu kerjanya di lapangan dan di mutasikan keluar daerah dimana cabang perusahaan ini didirikan. Pekerjaannya khusus dibagian teknisi alat berat milik konsumen yaitu memperbaiki jika terjadi kerusakan, merawat, dan merekomendasikan kebutuhan alat berat maupun suku cadang yang dibutuhkan konsumen.

Posisi mekanik ini terdiri dari beberapa golongan yang berbeda seperti mekanik A, B, B+, C, C+, dan D dan gajinya pun mempunyai perbedaan sesuai golongannya. Mekanik senior berada di golongan A. Perbedaan antara mekanik senior dengan junior dibedakan melalui lama masa kerjanya dan skillnya. Mekanik golongan A memiliki tanggung jawab kerja yang besar dibanding mekanik junior serta tingkat gaji yang diperoleh juga berbeda. Biasanya mekanik senior menjadi mandor lapangan ketika adanya kerja lapangan.

Untuk kenaikan level pada karyawan bagian mekanik biasanya PT. Daya Kobelco mengadakan kontes mekanik setiap tahun di kantor pusatnya yang terletak di Jakarta. Kontes mekanik ini diperuntukkan kepada mekanik junior yang ingin naik level walaupun masa kerjanya masih tergolong sebentar/baru. Kontes mekanik ini bertujuan untuk menguji teori dan praktek tentang alat berat jika terjadinya kerusakan ataupun cara pemeliharaannya.

Berikut beberapa jenis tinjauan benefit yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru.

Tabel I.2

Data Tinjauan Benefit Yang Diberikan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru

No.	Uraian	Keterangan
1	Cuti Karyawan	Sesuai Lama Masa Kerja
2	Asuransi Jiwa	BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan Asuransi Kesehatan Prevensia CAR
3	Tunjangan/Bonus/Reward	Sesuai Kebijakan Manajemen
4	Alat Pelindung Diri	Baju Pelindung, Sepatu Safety, Helm, Vest, dan lainnya
5	Fasilitas Kerja	Baju Seragam, Ruangan Kantor, Pantry, Komputer, Alat Elektronik, dan lainnya

Sumber data: HRD PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru

Dari beberapa data tinjauan benefit yang diberikan PT. Daya Kobelco CMI, Cabang Pekanbaru yaitu menyediakan cuti karyawan dengan penerapan berdasarkan lamanya masa kerja karyawan. Selanjutnya tersedianya asuransi jiwa untuk setiap karyawan dan keluarganya karena asuransi jiwa penting ketika terjadinya kecelakaan kerja ataupun berguna untuk medical check-up karyawan dan dana pensiun bagi karyawan yang resign, asuransi jiwa yang dimaksud berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan. Asuransi lainnya yaitu Asuransi Kesehatan Prevensia CAR, digunakan ketika karyawan mengalami biaya pengobatan besar seperti rawat inap, rawat jalan dan pembedahan, sistem asuransi ini tergantung dari tingginya jabatan karyawan bisa di klaim oleh perusahaan dengan melampirkan bukti bayar rumah sakit dan laboratorium yang diinginkan.

Selain itu karyawan juga mendapatkan tunjangan/bonus dari PT. Daya Kobelco yang penerapan dan sistem pembagiannya sesuai dengan kebijakan manajemen perusahaan tersebut. Tunjangan diberikan kepada karyawan bagian sales (sales part dan sales unit) beserta atasan juga ditanggung dalam hal pulsa dan biaya bensin kendaraan. Begitu juga dengan mekanik diberikan tanggungan biaya bensin kendaraan untuk menuju lokasi kerja, biaya makan, serta biaya penginapan setiap bulan tetapi jumlahnya diatur oleh perusahaan pusat (*Head Office*).

Pembagian bonus diberikan minimal 1 tahun sekali ketika karyawan tersebut mencapai target penjualannya, dan telah ditetapkan dari perusahaan pusat (*Head Office*). Besar bonus yang diberikan yaitu sebesar 1 bulan gaji karyawan. Untuk karyawan bagian sales, admin dan atasan diberikan bonus selain bonus tahunan. Tetapi pemberian bonus ini diberikan secara rata, ketika kantor cabang

mencapai target penjualan maka semua karyawan mendapatkan bonus, termasuk mekanik dan bukan karyawan bagian sales saja.

Selain bonus yang diberikan, PT. Daya Kobelco ini memberikan penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun. Bentuk dari reward tersebut berupa emas, misalnya karyawan tersebut sudah bekerja selama 5 tahun maka karyawan itu mendapatkan emas senilai 5 gram emas 24 karat dengan dilabeli nama perusahaan biasanya pemberian emas ini terhitung dalam kelipatan 5 dalam masa kerjanya.

Bagi karyawan yang bagian/posisinya sebagai mekanik mendapatkan alat pelindung diri (APD) serta sepatu safety, helm, vest, dan perlengkapan lainnya. Sedangkan fasilitas kerja yang diberikan PT. Daya Kobelco lainnya yaitu tersedianya baju seragam untuk semua karyawan, ruangan-ruangan kantor yang nyaman, pantry, komputer dan alat elektronik serta teknologi yang menunjang pekerjaan.

Lingkungan kerja pada PT. Daya Kobelco ini terbilang bagus dan kondusif karna terdapatnya bengkel di belakang halaman kantor yang bertujuan agar tidak terganggunya aktivitas bagian kantor (*office*) serta membuat customer yang datang, meeting dengan marketing merasa tidak adanya ke bisingan tetapi merasa nyaman. Penerangan di kantor cukup baik dan sirkulasi udaranya bagus. Untuk bagian keamanan disediakan security yang menjaga 24 jam untuk menjaga ketat produk alat berat, spare part yang dijual oleh perusahaan. Lalu terdapatnya beberapa office boy untuk kebersihan ruangan kantor agar tetap bersih dan nyaman.

Untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang maksimal, perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya. Karyawan yang merasa puas akan cenderung bertahan dalam perusahaan, sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas maka karyawan tersebut memilih untuk keluar dari perusahaan.

Disajikan data turnover dari PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru pada tahun 2020 dan 2021 berikut ini.

Tabel I.3
Data Turnover Karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery
Indonesia, Cabang Pekanbaru Tahun 2020 dan 2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Meninggal Dunia	Karyawan Resign	Karyawan Baru	Jumlah Karyawan Actual	Persentase (%)
2020	75	3	-	-	72	0%
2021	71	-	2	11	80	2,64%

Sumber data: HRD PT. Daya Kobelco Construction Machinery
Indonesia, Cabang Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat data turnover yang ada pada tahun 2020 dan 2021, jumlah karyawan awal pada tahun 2020 adalah 75 karyawan pada tahun tersebut karyawan yang meninggal dunia sebanyak 3 orang penyebabnya bukan karena kecelakaan kerja melainkan akibat penyakit yang dialami karyawan itu sendiri, belum terdapat karyawan pengganti/baru untuk karyawan dengan posisi tersebut, dan tidak adanya karyawan yang mengundurkan diri (resign) sehingga jumlah karyawan pada tahun 2020 menjadi 72 orang karyawan, dengan persentase turnover sebesar 0%.

Sedangkan pada tahun 2021, jumlah karyawan awal adalah 71 orang, pada tahun itu tidak adanya pengurangan karyawan akibat meninggal dunia tetapi terdapat 2 orang karyawan yang mengundurkan diri (resign) dikarenakan kemauan karyawan itu sendiri, ditambahnya karyawan baru sebagai pengganti dan

pemenuhan karyawan sebanyak 11 orang sesuai bagian posisi yang dibutuhkan sehingga jumlah karyawan pada tahun 2021 menjadi 80 orang karyawan, dengan persentase turnover sebesar 2,64%.

Tingkat turnover karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru ini dari tahun 2020 sampai 2021 mengalami peningkatan yang cukup rendah yang berarti kepuasan kerja tersebut sudah terpenuhi. Karyawan yang ada di perusahaan ini juga rata-rata memiliki masa kerja yang cukup lama dengan rentang kisaran 4-5 tahun keatas.

Jadi dapat disimpulkan work-life balance dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep manajemen diri, memotivasi diri serta bertanggung jawab atas terciptanya keseimbangan dalam bekerja, menciptakan kualitas hidup yang baik, merasakan kenikmatan hidup, dan tidak menghabiskan waktu dengan pekerjaan tetapi juga di luar pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, menurut peneliti penerapan work-life balance pada perusahaan sangatlah penting apalagi ketika masa pandemic covid-19 saat ini dimana karyawan melakukan pekerjaannya dirumah (Work From Home), bagaimana bekerja secara efektif dari rumah yang berdampingan dengan aktivitas keluarga sehingga waktu bekerja tidak dibatasi bahkan bisa muncul kapan saja mengharuskan karyawan pintar membagi waktu, dalam melakukan kolaborasi pekerjaan dengan rekan kerja dan konsumennya karyawan menggunakan sarana komunikasi secara optimal sehingga terjadi pengurangan jumlah waktu kerja mingguan dan jumlah hari cuti.

Pada masa New Normal ini, karyawan kembali bekerja di kantor dengan mengikuti protokol kesehatan yang berlaku. Karyawan harus bisa menciptakan keseimbangan dalam bekerja, meningkatkan produktivitas serta menjaga kualitas hidup agar kesehatannya terjaga dan pikirannya jernih untuk menikmati hidup. Work-life balance berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan karena work-life balance sebagai pemenuhan kepuasan individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan, untuk itu peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

“Apakah work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru.”

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) dan kepuasan kerja karyawan serta dibidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) dan kepuasan kerja karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas, adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Di dalam bab ini menjelaskan tentang telaah pustaka berisikan landasan teori yang berkaitan dengan penelitian serta terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Telaah pustaka menjadi penunjang keberhasilan dalam pemecahan masalah yang dibahas nantinya dan menjadi acuan penalaran analisis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab metodologi penelitian ini ditinjau langsung oleh peneliti ke perusahaan yang akan diteliti. Metodologi penelitian diuraikan dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik atau metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bagian bab ini menjelaskan dan memuat sejarah singkat PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru serta visi misi, struktur organisasi, dan gambaran aktivitas organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan yaitu Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada singkat PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dengan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, serta pembahasan yang komperensif mengenai hasil penelitian yang telah diperoleh.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis serta saran-saran bagi pihak yang berkepentingan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Work-Life Balance

2.1.1 Pengertian Work-Life Balance

Dalam pandangan perusahaan work-life balance adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka di tempat kerja. Sedangkan dalam pandangan karyawan work-life balance adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga.

Menurut Bloombury (2005:2-3) dalam (Sarikit, 2017) “*Work-life balance is a feeling of being in control of your life, being able to exercise choice, and about finding an equilibrium between your own needs and those of others, whether at work or at home*”. Work-life balance adalah kendali seseorang dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan, kemampuan menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dan di luar pekerjaan, dan menemukan keseimbangan antara kebutuhan sendiri dan kebutuhan orang lain, baik di tempat kerja maupun di rumah.

Penjelasan lain dari Schermerhorn (2012:314) dalam (Rahmawati, 2016) mengatakan bahwa “*Work life balance is a board concept including proper prioritizing between ‘work’ (career and ambition) on the one hand and ‘life’ (health, pleasure, leisure, family and spiritual development) on the other.*” Yang artinya keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep yang luas, termasuk memprioritaskan dengan tepat antara ‘pekerjaan’ (karir dan ambisi) di satu sisi, dan

‘kehidupan’ di sisi lain mencakup kesehatan, kesenangan, hobi, rekreasi, keluarga dan pengembangan spiritual seseorang.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya (Greenhaus et al, 2003) dalam (Asepta & Maruno, 2018). Selain itu menurut Lockwood (2003) Work-life balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

Menurut Hudson (2005:3) dalam (Maslichah & Hidayat, 2017) “Work-life balance di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang.” Sedangkan menurut Sturges dan Guest (2004) dalam Parkes dan Langford (2008) yang dikutip dari (Alianto & Anindita, 2014) keseimbangan kerja dan kehidupan work life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial).

“Work-life balance is the need of all individuals to achieve and maintain a balance between their paid work and their life outside of work. The word balance doesn’t necessarily imply an even divide between work and life; instead, balance means successfully managing all the responsibilities you have in both areas of your life.” Work-life balance merupakan sesuatu yang dibutuhkan setiap individu untuk diraih dan dikelola secara seimbang antara kehidupan kerjanya dan kehidupan di luar pekerjaan. Kata seimbang disini tidak selalu berarti bahwa membagi antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, sebaliknya keseimbangan berarti berhasil

mengelola semua tanggung jawab yang dimiliki di kedua kehidupan seseorang (Katherine Lockett, 2008:26-27) dalam (Sarikit, 2017).

Dari beberapa pengertian work-life balance diatas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah suatu proporsi yang menyeimbangkan antara waktu, emosi, sikap ketika menghadapi tuntutan pekerjaan di dalam organisasi dan tuntutan diluar pekerjaan yang berupa kehidupan keluarga, sosial, spiritual, hobi, kesehatan, pengembangan diri dan sebagainya tanpa melupakan tugas, tanggung jawab serta kewajibannya dalam aspek kehidupannya.

2.1.2 Aspek-Aspek Work-Life Balance

Menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam (Pambudi, 2020) work-life balance memiliki 3 aspek sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Aspek ini berfokus pada jumlah waktu yang didapatkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan melakukan kegiatan di luar pekerjaannya. Keseimbangan waktu ini adalah metode yang digunakan untuk memberikan waktu untuk keluarga, bekerja, beristirahat, dan relaksasi. Ketika bisa menyeimbangkan waktu maka hasil yang didapat tentunya berkonsentrasi dengan baik dalam melakukan suatu hal, bisa meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat stres.

2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

Aspek ini berfokus pada partisipasi psikologis dan komitmen di dalam pekerjaan atau di luar pekerjaan. Keseimbangan peran kerja dan peran non-kerja

dapat dilihat secara fisik dan emosional dalam melakukan aktivitas. Gambarnya, waktu kerja karyawan yang dihabiskan untuk bekerja yaitu 8 jam setiap harinya sedangkan waktu yang tersisa hanya 5 jam untuk keluarga. Jika di dalam waktu 5 jam itu karyawan menikmati waktunya dan secara fisik dan emosionalnya terlibat dalam melakukan aktivitas sosialnya maka keseimbangan keterlibatan tersebut terpenuhi.

3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Aspek ini berfokus pada keseimbangan kepuasan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan ini tercipta dari diri sendiri ketika karyawan merasa apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga. Bisa dilihat dari kondisi keluarga, hubungan sesama rekan kerja, dan kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan tersebut. Keseimbangan kepuasan bisa dinyatakan sebagai kepuasan diri dan kepuasan harapan.

2.1.3 Dimensi Work-Life Balance

Menurut Fisher, Bulger, Smith dalam (Novelia, 2013) yang dikutip dari (Rahmadhani, 2020) adapun dimensi pengukuran dalam work-life balance adalah:

1. *Work Interference With Personal Life* (Gangguan Kerja Dengan Kehidupan Pribadi)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membantu seseorang sulit

mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator yaitu:

a. Waktu

Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.

b. Energi

Meliputi menjaga kesehatan dan mampu menghindari stres dalam bekerja.

c. Tekanan

Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.

2. *Personal Life Interference With Work* (Gangguan Kehidupan Pribadi Dengan Pekerjaan)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator yaitu:

a. Karyawan menyelesaikan tugas tanpa mengesampingkan tanggung jawab kehidupan pribadi.

b. Selalu tetap memperhatikan kepentingan keluarga di tengah-tengah kesibukan kerja.

3. *Personal Life Enhancement Of Work* (Peningkatan Kehidupan Pribadi Pekerja)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan. Dalam dimensi ini terdapat beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan dengan atasan atau bawahan

Selalu mempererat hubungan dengan rekan kerja agar satu sama lain saling mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

b. Kehidupan sosial di luar pekerjaan

Pergaulan karyawan mampu meningkatkan performanya di perusahaan.

4. *Work Enhancement Of Personal Life* (Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari, yaitu mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

2.1.4 Program Kerja Work-Life Balance

Berikut adalah 6 dasar dalam program kerja work-life balance menurut (Lewison, 2016) dalam (Pambudi, 2020) yaitu:

1. Flextime

Kondisi kerja dimana karyawan dapat menentukan sendiri jam kerja yang ingin dilakukan, namun harus tetap standar pada jam kerja minimal.

2. Flexible Week

Kondisi kerja ketika hari tertentu, karyawan bekerja melebihi jam kerjanya sehingga pada hari lainnya dapat bekerja lebih sedikit dibanding jam kerja biasanya.

3. Part-Time

Kondisi kerja yang memungkinkan untuk memilih jam kerja pendek.

4. Work-at-home, Flexplace or Telecommuting

Kondisi kerja dimana karyawannya dapat melakukan pekerjaannya selain di tempat kerja.

5. Part-Time Telecommuting

Kondisi kerja yang merupakan kombinasi dari part-time dan telecommuting, memungkinkan untuk bekerja di luar tempat kerja dengan jam kerja pendek.

6. Job Sharing

Kondisi kerja yang memungkinkan untuk sebuah pekerjaan dapat dikerjakan oleh dua karyawan atau lebih sehingga meringankan pekerjaan.

2.1.5 Manfaat Work-Life Balance

Menurut Lewison dalam Kurniawan (2014) yang dikutip dari (Ganapathi, 2016) menyebutkan beberapa keuntungan diadakannya penerapan program work-life balance yaitu:

1. Mengurangi Absensi

Biasanya penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stres pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel.

2. Mengurangi Turnover

Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan dapat memilih jam kerja serta mengatur jadwal kerjanya, maka karyawan akan tetap bekerja pada perusahaan.

3. Peningkatan Produktivitas

Meminimalisir tingkat stres kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Biaya Lembur Berkurang

Penjadwalan jam kerja yang fleksibel berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbanding lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

5. Retensi Klien

Pengaturan jam kerja yang fleksibel membuat karyawan memberikan nilai lebih kepada klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, hal ini membantu mempertahankan klien karena kepuasan dari klien tersebut meningkat.

Sedangkan manfaat program work-life balance bagi karyawan menurut Lazar et al. (2010) dalam (Pangemanan, Pio, & Tumbel, 2017) antara lain:

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

2.1.6 Faktor-Faktor Work-Life Balance

Menurut Hudson (2014) terdapat empat faktor utama demi tercapainya work-life balance berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Poulouse & Sudarsan (2014) yang dikutip dari (Rahmadhani, 2020) yaitu:

1. Faktor Individu (*Individual Factors*)

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

2. Faktor Organisasi (*Organizational Factors*)

Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi work-life balance individu. Faktor organisasi diantaranya dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, job stress, role conflict, role ambiguity, role overload, dan teknologi.

3. Faktor Sosial (*Social Factors*)

Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial dimana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung seperti dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga.

4. Faktor-Faktor Lainnya

Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, dalam artian setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai standar nilai yang ada dalam diri individu tersebut. Semakin tinggi penilaian dan kesesuaian terhadap kegiatan yang dirasakan individu tersebut, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Dalam (Wibowo, 2014) terdapat beberapa pendapat pakar yang memberikan pengertian tentang kepuasan kerja atau *job satisfaction* dengan penekanan sudut pandang masing-masing diantaranya yaitu:

Menurut Colquitt, LePine, Wesson (2011:105) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan itu.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011:114) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Selanjutnya menurut McShane dan Von Glinow (2010:108) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap

karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Pendapat lain dari Kreitner dan Kinicki (2010:170) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Adapun pengertian kepuasan kerja dalam (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) oleh beberapa pakar diantaranya menurut Keith Davis (1985:96) mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. Yang artinya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Lain halnya menurut Wexley dan Yuki (1997:98) mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*” yang berarti adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2015) dalam (Pangemanan, Pio, & Tumbel, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Sedangkan menurut Kuswadi (2005:13) dalam (Lumunon et al., 2019) kepuasan kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat

memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya.

Menurut Suwatno (2001) dalam (Asepta & Maruno, 2018) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Selanjutnya menurut Siagian (2005) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat pakar mengenai pengertian kepuasan kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *kepuasan kerja* adalah perasaan emosional berupa positif maupun negatif atas pekerjaan yang didapatkan terhadap semua aspek pekerjaan yang dilakukan dengan harapan adanya imbalan yang diberikan seperti perasaan penghargaan, kenyamanan lingkungan, kondisi kerja, karakteristik pekerjaan, dan lain sebagainya dalam konteks pekerjaan.

2.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Adapun teori kepuasan kerja, yang terdiri dari yaitu:

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan; *Difference between how much of something*

there should be and how much there is now. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, needs, or values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimal yang diinginkan telah dipenuhi.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Equity Theory dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

Menurut Wexley & Yukl (2003:131). Elemen-elemen dari teori keadilan ada tiga yaitu:

1. *Input* adalah: “*anything of value that the employee perceives that he contributes to his job*”. Ini berarti input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini misalnya: *education, experience, skill, amount of effort expected, number of hours worked, and personal tools* dan sebagainya.
2. *Outcomes*. “*Outcomes is anything of value that the employee perceives he obtains from the job*”. Ini berarti outcomes adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti:

pay, fringe benefits, status symbols, recognition, opportunity for achievement or self-expression.

3. *Comparison person*. Yang dimaksud *comparison person* ialah kepada oranglain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-outcomes* yang dimilikinya. *Comparison person* ini merupakan seseorang diperusahaan yang sama, atau tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio *input-outcomes* dirinya dengan *input-outcomes* orang lain (*comparison person*). Bila perbandingan itu dianggap cukup adil (*equity*) maka ia akan merasa cukup puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation in equity*), bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak (misalnya pada orang yang moralis). Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan (*under compensation in equity*), akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini memfokuskan pada, apakah kepuasan dan ketidakpuasan kerja berakar dari kondisi yang sama atau keduanya merupakan hasil dari perangkat faktor yang berbeda. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja sebenarnya berasal dari sumber yang bertolak belakang. Faktor-faktor yang berkontribusi pada sikap positif (kepuasan kerja) disebut motivator. Sedangkan faktor-faktor yang mencegah terjadinya reaksi *negative* (ketidakpuasan kerja) disebut *hygiens*. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja

datang dari kepuasan akan kebutuhan tingkat tinggi. Sedangkan ketidakpuasan kerja berhubungan dengan kondisi tidak berhasil memuaskan kebutuhan tingkat rendah seperti kepuasan social dan kebutuhan fisiologis.

Terkait dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja lebih sering berkaitan dengan prestasi, pengakuan, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan. Herzberg memberikan label faktor ini sebagai motivator karena masing-masing berhubungan dengan usaha yang kuat dan prestasi yang baik. Sedangkan ketidakpuasan pekerjaan berkaitan dengan faktor-faktor dalam konteks pekerjaan atau lingkungan. Herzberg memberikan label pada faktor ini sebagai faktor *hygiene*. Menurut interpretasi Herzberg, seseorang individu tidak akan mengalami ketidakpuasan kerja pada saat tidak memiliki kejutan dengan faktor *hygiene*.

2.2.3 Kategori Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, LePine, Wesson (2011:107) dalam (Wibowo, 2014) mengemukakan adanya beberapa kategori kepuasan kerja:

1. *Pay Satisfaction* (Membayar Kepuasan)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran normal dan kemewahan. *Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima. Meskipun lebih banyak uang selalu lebih baik, kebanyakan pekerja mendasarkan

keinginannya atas bayaran pada perhitungan secara berhati-hati dari tugas pekerjaannya dengan bayaran yang diberikan pada rekan sekerja yang sama.

2. *Promotion Satisfaction* (Kepuasan Promosi)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Tidak seperti halnya dengan bayaran, banyak pekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab dan meningkatkan jam kerja. Tetapi, banyak pekerja menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik, dan prestise lebih tinggi.

3. *Supervision Satisfaction* (Kepuasan Pengawasan)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu, dan menjaga jarak. Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai. Hal ini tergantung apakah atasan memberikan penghargaan atas kinerja baik, membantu pekerja mendapatkan sumber daya yang diperlukan, dan melindungi pekerja dari kebingungan yang tidak perlu. Di samping itu, pekerja mengharapkan atasan yang disukai. Hal tersebut tergantung pada apakah atasan mempunyai kepribadian baik, demikian pula apakah mempunyai nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan pekerja.

4. *Coworker Satisfaction* (Kepuasan Rekan Kerja)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan. Di sisi lain, kita mengharapkan senang bekerja bersama mereka, karena menggunakan banyak waktu bersama rekan sekerja. Rekan sekerja yang menyenangkan dapat membuat hari kerja berjalan lebih cepat.

5. *Satisfaction With The Work It Self* (Kepuasan Dengan Pekerjaan Itu Sendiri)

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman. Aspek ini memfokus pada apa yang sebenarnya dilakukan pekerja. Sedangkan empat aspek sebelumnya merupakan hasil dari pekerjaan (pay dan promotion) dan orang yang berada sekitar pekerjaan (supervisors dan coworkers).

6. *Altruism*

Altruism merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini antara lain ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas.

7. Status

Status menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan disatu sisi menunjukkan peningkatan status, di sisi lainnya akan memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai.

8. *Environment* (Lingkungan Kerja)

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of worklife* di tempat pekerjaan. Namun, terdapat pandangan bahwa nilai-nilai ini dianggap kurang penting karena tidak relevan dalam semua pekerjaan, tidak seperti bayaran, promosi, dan seterusnya.

2.2.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2007) dalam (Asepta & Maruno, 2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan Terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

2. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana perusahaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3. Kepuasan Terhadap Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan.

4. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebanyakan karyawan, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5. Kepuasan Terhadap Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

2.2.5 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Pendapat Keith Davis (1985:99) dalam (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) yang mengemukakan bahwa *“Job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works”*.

a. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

b. Tingkat Ketidakhadiran (Absen) Kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

2.2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Adapun menurut Robbins dan Judge (2016) dalam (Pambudi, 2020) ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kondisi pekerjaan, pekerjaan yang menarik yang dapat memberikan pengembangan diri, bervariasi, independensi dan dapat dikendalikan, pengawasan dari atasan dan interaksi sosial yang ada dalam kondisi pekerjaan pun dapat memberikan kepuasan kerja.

2. Kepribadian dari karyawan sendiri, ketika karyawan memiliki pemikiran positif tentang dirinya, yang mempercayai akan kemampuan dan kompetensi dirinya sendiri akan mempengaruhi kepuasan yang didapat.
3. Gaji, gaji akan mempengaruhi kebahagiaan seseorang secara keseluruhan, namun memang memiliki beberapa pengaruh yang berbeda terhadap beberapa orang.
4. *Corporate Social Responsibility* (CSR), ketika perusahaan melakukan CSR kepada lingkungan sekitar, karyawan yang memiliki nilai sama dengan nilai organisasi dalam memberikan tanggung jawab sosial perusahaan dapat menerima kepuasan yang lebih tinggi.

Menurut Sutrisno (2010) dalam (Ganapathi, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Faktor Psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b. Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor Fisik

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

d. Faktor Finansial

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

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan peneliti lain sebagai pedoman penulis terkait judul yang sejenis:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Muhammad Rafli Pambudi (2020)	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk	Untuk menguji hubungan antara keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja pada perawat di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk.	Menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> untuk pengambilan data dan menggunakan skala likert. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif.	Menunjukkan bahwa keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk dan keseimbangan kepuasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk.
Friane Livi Pangemana n, Riane Johnly Pio, dan Tinneke M. Tumbel (2017)	Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Jasa Raharja	Untuk menguji pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Jasa Raharja	Menggunakan analisis regresi berganda, penelitian menggunakan metode survey dan termasuk penelitian	Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, Burnout berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

	(Persero) Cabang Sulawesi Utara	(Persero) Cabang Sulawesi Utara.	kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan skala pengukuran likert.	PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, Work-life balance dan burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
I Made Devan Ganapathi (2016)	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)	Untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bio Farma (Persero).	Menggunakan metode deskriptif dan kausal, data yang digunakan pada penelitian adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner.	Menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu 42,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Sebagian keseimbangan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
Fenia Annamaria Rondonuwu , Wehelmina Rumawas, dan Sandra Asaloei (2018)	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Untuk mengetahui apakah work- life balance dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif	Menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sintesa Peninsula Manado sebesar 37,4% sedangkan 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

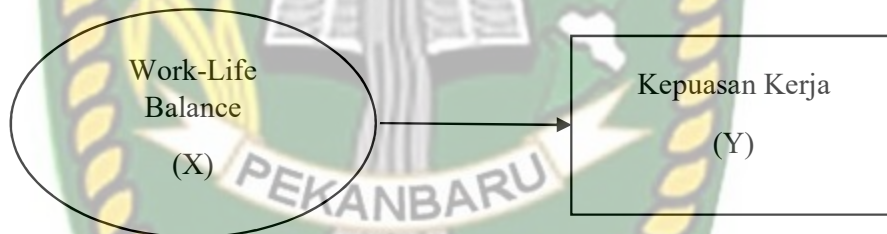
			dengan menggunakan metode survey dan data yang digunakan untuk penelitian adalah kuesioner.	
--	--	--	---	--

Sumber: Jurnal Penelitian

2.4 Struktur Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Jurnal Penelitian

Variabel Independen: Work-life Balance (X)

1. Keseimbangan Waktu (Time Balance)
2. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)
3. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)

Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y)

1. Kepuasan Terhadap Gaji
2. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

3. Kepuasan Terhadap Sikap Atasan
4. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja
5. Kepuasan Terhadap Promosi

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

Diduga “Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru”.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru yang terletak di jalan Arifin Ahmad No. 111, Tangkerang Barat, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau.

3.2 Operasional Variabel

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) antara lain:

- 1) Variabel Independen: Work-Life Balance (X)
- 2) Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y)

Tabel III.1
Operasional Variabel Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Work-Life Balance (X)	Keseimbangan Waktu (Time Balance)	▪ Waktu Kerja ▪ Waktu Untuk Keluarga ▪ Waktu Untuk Beristirahat dan Relaksasi	Likert
	Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)	▪ Tanggung Jawab dan Komitmen Kerja ▪ Keterlibatan Pekerjaan ▪ Memperhatikan Kepentingan Keluarga Di Tengah Kesibukan Kerja	Likert
	Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)	▪ Hubungan Dengan Atasan Atau Bawahan ▪ Kondisi Keluarga ▪ Kualitas dan Kuantitas Yang Dicapai	Likert

Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Terhadap Gaji	▪ Besarnya Gaji ▪ Jaminan Sosial ▪ Tunjangan ▪ Fasilitas Yang Diberikan	Likert
	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	▪ Jenis Pekerjaan ▪ Pengaturan Waktu dan Waktu Istirahat ▪ Perlengkapan Kerja ▪ Keadaan Ruangan (Suhu, Penerangan, Pertukaran Udara) ▪ Kondisi Kesehatan Karyawan ▪ Umur	Likert
	Kepuasan Terhadap Sikap Atasan	▪ Interaksi Sosial Dengan Atasan	Likert
	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	▪ Interaksi Sosial Antar Karyawan	Likert
	Kepuasan Terhadap Promosi	▪ Minat dan Bakat ▪ Pangkat (Golongan/Level) ▪ Keterampilan ▪ Sikap Terhadap Pekerjaan	Likert

Sumber: Data Olahan 2021

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru yang berjumlah 80 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik random sampling (*probability sampling*) yang pengambilan datanya tidak berdasarkan pemilihan dengan kriteria atau ciri-ciri khusus untuk mendapatkan hasil yang relevan dari penelitian. Jenis teknik sampling yang diambil yaitu *random sampling* (sampling acak) yang setiap anggota populasi memiliki kesempatan atau kemungkinan untuk dipilih menjadi sampel tanpa ada strata, klaster, atau teknis secara sistematis. Syarat teknik sampling ini dalam (Sumargo, 2020) sebagai berikut:

1. *Objective* (Sesuai yang sebenarnya)
2. *Representative* (Mewakili populasi dan hasil dapat digeneralisasikan)
3. *Up to date* (Tepat waktu/terkini)

4. *Standard error* kecil
5. Analisis penelitiannya cenderung deskriptif

Dikutip dari (Priyono, 2016) dalam (Pambudi, 2020) pengambilan sampel peneliti dilakukan dengan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian sampel populasi

Dari rumus Slovin diatas dengan nilai signifikasi 10%, maka ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{80}{1 + 80 \cdot 0,1^2}$$

$$n = 44,44$$

Dari perhitungan jumlah sampel tersebut dengan menggunakan rumus Slovin diatas, maka ukuran sampel yang digunakan adalah 44 karyawan yang ada di PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data Primer dan Sumber Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan. Data ini diperoleh melalui hasil wawancara dan kuesioner penelitian berupa tanggapan responden mengenai pengaruh work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru.

3.4.2 Jenis Data Sekunder dan Sumber Sekunder

Data sekunder yaitu segala informasi yang diperlukan untuk menyusun data-data penelitian baik berupa konsep, atau teori-teori yang dapat dipergunakan untuk menjelaskan permasalahan. Data ini diperoleh berupa informasi yang telah tersedia berkaitan dengan obyek penelitian lewat orang lain atau lewat dokumen perusahaan yang mendukung penelitian. Data yang diperoleh dari PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru adalah data jumlah karyawan tahun 2020/2021, data benefit kerja yang diperlukan, serta data turnover karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner cocok digunakan bila jumlah

responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2017:225).

Skala yang digunakan adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Penilaian untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

Tabel III.2
Kriteria Skor Jawaban

Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai/Setuju/Sering/Memenuhi	5	1
Sesuai/Setuju/Sering/Memenuhi	4	2
Cukup Sesuai/Setuju/Sering/Memenuhi	3	3
Tidak Sesuai/Setuju/Sering/Memenuhi	2	4
Sangat Tidak Sesuai/Setuju/Sering/Memenuhi	1	5

Sumber: Data Olahan 2021

3.5.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report atau setidaknya tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi (Sugiyono, 2017:220).

3.6 Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang dikemukakan, maka beberapa metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.6.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif atau statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial. (Sugiyono, 2008:147-150).

3.6.1.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal suatu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y' = a + bX$$

Dimana:

Y' = Kepuasan Kerja

a = Nilai Y bila $X = 0$ (Nilai Konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan

X = Work-life Balance

3.6.2 Metode Kuantitatif

Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Dengan demikian metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2017).

3.6.3 Uji Kualitas Data

3.6.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah alat yang digunakan dalam mengukur valid atau tidak sebuah kuesioner, dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut (Azwar, 2013) yang dikutip (Pambudi, 2020). Adapun cara pengukurannya dapat menggunakan SPSS dengan ketentuan: Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dengan signifikansi 90%, maka instrument tersebut dinyatakan valid. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ dengan signifikansi 90%, maka instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian pengukuran apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil ukuran menyimpang dari tujuannya.

Penyimpangan pengukuran ini disebut dengan kesalahan (error) atau varian (Echdar, 2017).

3.6.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009) dalam (Echdar, 2017).

Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma t^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σt^2 = Varians total

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Ada pula yang memaknakan sebagai berikut: jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna, jika alpha antara 0.70

– 0.90 maka reliabilitas tinggi, jika α 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat, jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah, jika α rendah kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

Kelemahan menggunakan koefisien determinasi yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Dalam kenyataan nilai Adjusted R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris di dapat nilai Adjusted R^2 negatif, maka nilai Adjusted R^2 dianggap nol. Secara matematis jika $R^2 = 1$, maka

Adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka Adjusted $R^2 = (1-k) / (n-k)$.

Jika $k > 1$, maka Adjusted R^2 akan bernilai negatif (Ghozali, 2009).

3.6.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Menurut (Ghozali, 2013:98) dalam (Cintia & Gilang, 2016) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t atau disebut uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (work-life balance) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (kepuasan kerja).

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficient* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Awal mula didirikannya PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia yaitu pada tahun 1905 di bulan September dengan nama KOBE Seikosho (*Kobe Steel Works*) dari Suzuki Shoten perusahaan trading yang terkemuka di Jepang. Kobelco diadopsi dari nama kesatuan merek Kobe Steel sekitar 30 tahun lalu pada tahun 1979, nama ini dijadikan sebagai nama merek konsolidasi untuk Kobe Steel Group pada tahun 2006. Kobe Steel Company melambangkan pencarian tanpa henti untuk kualitas produk yang tinggi serta dapat diandalkan, nama ini dikenal dan diakui secara global.

Kobelco mempunyai kantor cabang yang tersebar diseluruh dunia diantaranya yaitu di Negara Jepang, Indonesia, Malaysia, Thailand, Vietnam, India, Singapura, Korea, China, Hongkong, Australia, Amerika, hingga Italia. Di tahun 1930 perusahaan ini menjadi pelopor sebagai divisi dari Kobelco Steel, Ltd yang memproduksi bagian pertama mesin konstruksi yang di produksi Jepang yaitu excavator pertambangan 50K listrik, dan sejak itu mesin konstruksi dikembangkan dengan berbagai inovatif. Anak perusahaan independen Kobe Steel tahun 1999 yaitu Kobelco Construction Machinery Co tujuannya untuk memastikan respon cepat terhadap perubahan kebutuhan zaman dan terus melayani klien sebagai perusahaan khusus mesin konstruksi terlengkap serta berkomitmen untuk menyediakan produk berkualitas tinggi, memberikan pelayanan prima dengan menjaga hubungan yang erat kepada pelanggan di seluruh dunia.

Untuk memenuhi kebutuhan zaman, produk dan layanan dari Kobelco mempertahankan tingkat kualitas tertinggi sehingga terjaminnya kepuasan pelanggan. Perusahaan ini menjalankan usahanya dengan memprioritaskan kepada pengguna lapangan, mendengarkan dan mengidentifikasi apa saja yang menjadi kebutuhan pelanggan dan harapan dari mesin yang digunakan dengan tren yang berkembang. Tiga kata kunci Kobelco dalam memfokuskan kebutuhan penggunaannya yaitu kesederhanaan, kecepatan, dan keterbukaan.

Pada tahun 2000, Kobelco resmi berdiri di Indonesia dengan nama PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia yang berkantor pusat di Jakarta. Peningkatan penjualan alat berat dan perkembangan yang cukup pesat setahun kemudian membuat Kobelco mendirikan cabang pertamanya di Provinsi Riau yaitu Kota Pekanbaru. Perusahaan cabang ini menawarkan berbagai macam peralatan konstruksi yang tersedia dalam berbagai macam type, merk dan tahun yang memiliki keunggulan yaitu produk alat berat yang hemat bahan bakar dibanding produk alat berat di perusahaan lain.

Perusahaan cabang ini juga menawarkan suku cadang (spare parts) dan dukungan komponen, program pertukaran bagian, layanan lapangan, program mesin inspeksi dan pemeliharaan preventif kontrak kepada para pelanggannya. Layanan purna jual meliputi commissioning, layanan periodik dan pelatihan pelanggan.

Perusahaan ini mengoperasikan jaringan 17 kantor cabang dan tiga stasiun layanan di seluruh Indonesia. Tujuan didirikan perusahaan cabang untuk mendekatkan diri kepada pelanggan sehingga bisa merespon kendala yang dihadapi dengan cepat, tepat, efektif dan efisien. Peresmian cabang lainnya terdapat di Kota Surabaya, Semarang, Medan, Padang, Jambi, Palembang, Bandar Lampung, Pangkal Pinang, Sampit, Banjarmasin, Samarinda, Balikpapan, Pontianak, Makasar, dan Manado.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Dalam menggerakkan usahanya PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia mempunyai aturan dan kebijakan di dalam visi dan misi perusahaan.

a. Visi Perusahaan

Untuk mengembangkan hubungan yang kuat dan memperoleh kepercayaan pelanggan terhadap produk dan layanan serta menjadi pemasok nomor 1 excavator di Indonesia.

b. Misi Perusahaan

1) *Simplicity* (Kesederhanaan)

Memfokuskan kepada kepuasan pelanggan dengan menyediakan kebutuhan mereka berdedikasi terhadap produk dan layanan untuk menjadi pemasok nomor 1 excavator di Indonesia.

2) *Speed* (Kecepatan)

Untuk merespon secara akurat dan efisien terhadap permintaan pelanggan, tetapi cukup fleksibel untuk mengakomodasikan perubahan kebutuhan pelanggan.

3) *Openness* (Keterbukaan)

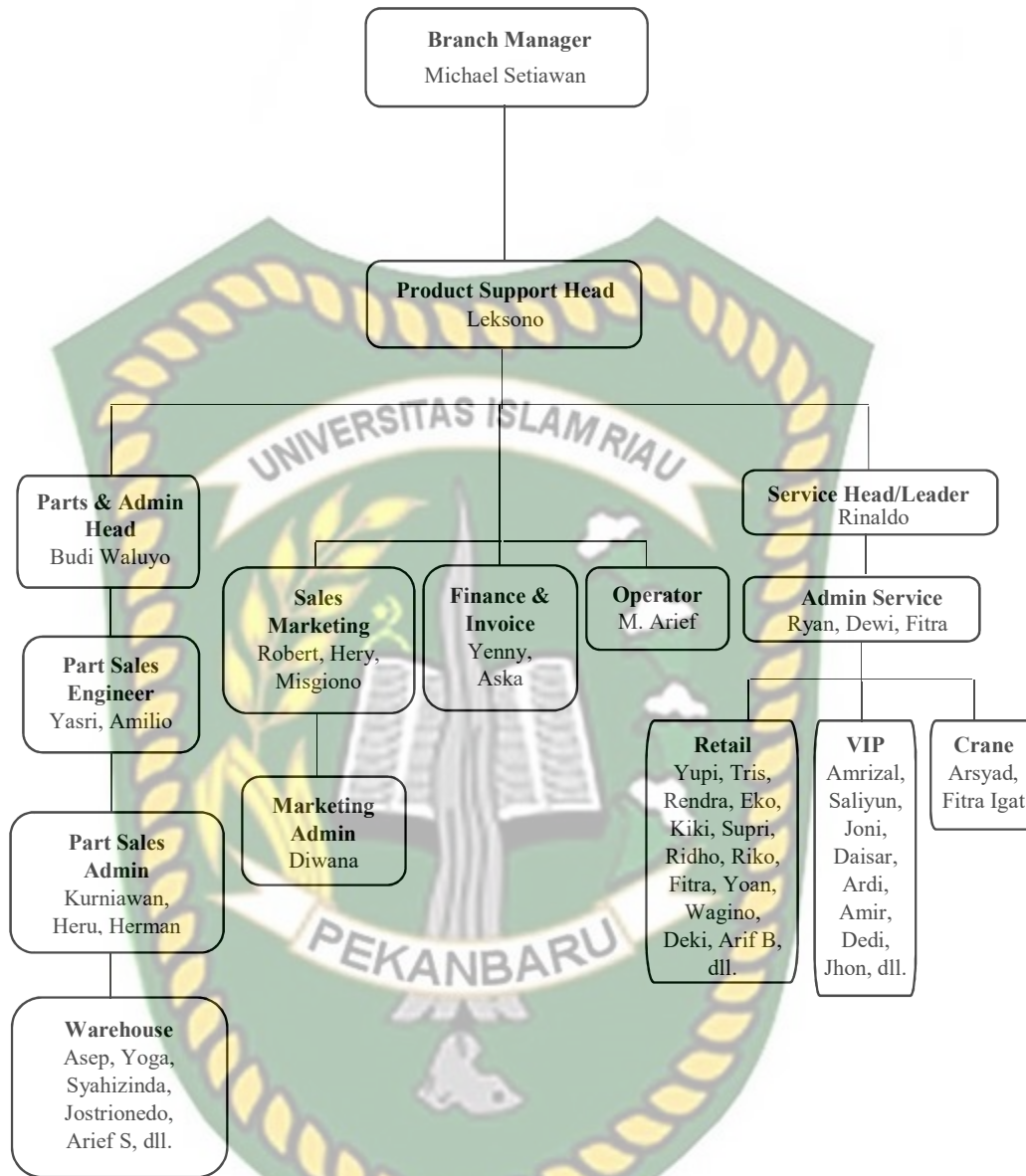
Untuk mendedikasikan diri pada perilaku bisnis yang etis dan adil, tidak hanya mendapatkan rasa hormat dari pelanggan namun untuk membangun kebanggaan perusahaan sebagai sebuah tim tata kelola perusahaan yang baik.

4.3 Produk dari Perusahaan

Produk Hydraulic Excavator, Crawler Crane, Backhoe Loader, Skid Steer Loader, Wheel Loader dan Harvesters. Yang meliputi Kobelco Yutani, Mini dan Midi Excavator, Acera Geospec, Special Application, 50K Electric Mining Shovel, Backhoe Loader, Kobelco Crane (Crane 35-800 ton), dan IWAFUJI Industrial (GPH 635).

4.4 Struktur Organisasi

Pemegang jabatan tertinggi pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru ini dipegang oleh seorang *Branch Manager* (BM). Adapun struktur organisasi perusahaan tersebut sebagai berikut.



Gambar 2
Struktur Organisasi PT. Daya Kobelco CMI, Cabang Pekanbaru
Sumber Data: HRD PT. Daya Kobelco CMI

4.5 Tugas dan Tanggung Jawab

a. Branch Manager

Bertanggung jawab terhadap marketing plan dan hasil penjualan produk, bertanggung jawab terhadap pelayanan purna jual terhadap pelanggan, membina dan memelihara hubungan baik dengan pelanggan, membina dan membimbing segenap karyawan, serta membuat sales plan dan sales report dan melaporkan kepada manajemen di kantor pusat Jakarta.

b. Marketing Unit

Memasarkan semua produk PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru, berusaha merebut pasar dari competitor, menetapkan harga jual yang kompetitif ke pelanggan, memonitor penjualan dari competitor, serta melaporkan semua prospek dan penjualan kepada *Branch Manager*.

c. Service Supervisor

Memastikan setiap karyawan mengikuti kebijakan dan prosedur secara disiplin, membantu aktivitas *group leader* atau *foreman*, mempersiapkan alat pelindung diri bagi pekerja dan menjamin dan menjamin keselamatan pekerja teknisi/mechanik, menyiapkan dan menyusun SOP (*System Operational Procedure*) perbaikan dan pemeliharaan, menjembatani permasalahan yang timbul antara pelanggan dan perusahaan, serta membuat laporan kepada *Branch Manager* atau *Head Office* (Kantor Pusat).

d. Parts Supervisor

Memastikan bahwa karyawan mengikuti kebijakan dan prosedur secara disiplin, menyiapkan dan menyusun SOP (System Operational Procedure) di *warehouse* dan melakukan pengawasan dalam perencanaannya serta melakukan perbaikan dan peningkatan, memperhatikan stock tersedia dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, memprioritaskan suku cadang *fast moving*, melakukan koordinasi penjualan kepada *parts sales*, melakukan stock opname setiap bulannya dan membuat laporan ke kantor pusat Jakarta, serta mempersiapkan alat pelindung diri bagi pekerja serta menjamin keselamatan para *warehouse*.

e. Finance

Secara khusus bertanggung jawab atas pengelolaan *cash flow* yang berhubungan dengan dana operasional cabang, menyetorkan dan mencairkan semua pembayaran pelanggan ke rekening kantor pusat Jakarta, serta melaporkan pemasukan dan pengeluaran tiap minggu dan tiap bulan kepada *Branch Manager* dan kantor pusat Jakarta.

f. Foreman Service

Memantau pencapaian sasaran atau target, menemukan problem serta menentukan sebab masalah, merumuskan tindakan perbaikan serta menentukan pelaksanaannya, memeriksa hasil perbaikan serta menjelaskan kepada pelanggan, dan membuat laporan kepada supervisor.

g. Teknisi/mekanik senior

Membuat rekomendasi kebutuhan suku cadang yang dibutuhkan kepada pelanggan, menganalisa kerusakan yang terjadi dan melaporkan kepada *foreman*, melakukan pekerjaan perawatan atau perbaikan terhadap alat berat pelanggan, serta melaporkan dan membuat report hasil pekerjaan yang sudah selesai kepada *foreman*.

h. Admin Service

Menerima *Purchase Order* (PO) perbaikan dan perawatan alat dari pelanggan, membuat *Quotattion* atau penawaran untuk jasa perbaikan, menginput laporan perbaikan atau perawatan dari teknisi atas pekerjaan yang sudah selesai, memberikan konfirmasi tagihan ke pelanggan sebelum pencetakan *invoice*, menyerahkan dokumen lengkap yang sudah disetujui oleh pelanggan ke bagian *invoicing*, dan membuat laporan pencapaian target kepada *service supervisor*.

i. Parts Sales

Menawarkan *spare parts* atau suku cadang kepada semua pelanggan, mengantar suku cadang ke pelanggan, menerima *invoice* dan bagian *credit* serta mengantarkan *invoice* tersebut ke pelanggan, serta menjemput tagihan dari pelanggan dan menyetorkan pembayaran tersebut ke bagian *credit*.

j. Warehouse

Menerima dan mengeluarkan *spare parts* atau suku cadang beserta dokumennya, Memberi laporan *stock opname* atau ketersediaan suku cadang kepada *parts supervisor*, menjaga dan memelihara suku cadang agar tidak rusak atau berkarat, serta mengarsip semua dokumen keluar dan masuk.

k. Admin Parts atau Parts Counter

Menerima *Purchase Order* (PO) dari pelanggan, membuat *Quotattion* atau penawaran dan *Sales Order* (SO), membuat laporan dan mengarsip penjualan kepada *parts supervisor*, serta menyerahkan dokumen penjualan yang sudah lengkap ke bagian *invoicing*.

l. Credit

Menerima pembayaran pelanggan dari *parts sales*, melaporkan semua pembayaran pelanggan ke kantor pusat Jakarta, memonitoring hutang pelanggan, serta menerima *invoice* dan mengupdate data hutang pelanggan.

m. Invoicing

Menerima dan memonitoring laporan dari *admin parts* dan *service*, mencetak *invoice* yang timbul dari *transaksi parts* dan *service*, serta menyerahkan *invoice* yang dicetak ke bagian *credit* serta mengarsip.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Untuk penelitian ini sampel yang digunakan adalah 44 orang untuk penyebaran kuesioner. Kuesioner ini telah diisi oleh responden yang merupakan karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru yang harus diketahui gambaran identitas respondennya, adapun identitas responden yang terdapat dalam penelitian ini mencakup umur karyawan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, status dalam pekerjaan, dan lama masa kerja.

5.1.1 Umur Karyawan

Umur karyawan termasuk salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan, umur yang masih tergolong produktif biasanya mempunyai produktivitas yang tinggi dan pola pikir yang baik dibanding tenaga kerja yang berumur lebih tua sehingga fisik dan pola pikir yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Dapat dilihat tingkatan umur karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru pada tabel berikut:

Tabel V.1.1

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur Karyawan

Umur Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Umur 21 – 26 tahun	14	32%
Umur 27 – 32 tahun	18	41%
Umur 33 – 38 tahun	6	14%
Umur Lebih dari 38 tahun	6	14%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel karakteristik tingkat umur karyawan diatas, dapat dijelaskan tingkat umur karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru yang terdiri dari umur 21-26 tahun terdapat 14 karyawan atau 32% karyawan, umur 27-32 tahun terdapat 18 karyawan atau 41% karyawan, umur 33-38 tahun terdapat 6 karyawan atau 14% karyawan, sedangkan umur lebih dari 38 tahun terdapat 6 karyawan atau 14% karyawan.

Maka dapat dilihat dominasi umur responden pada penelitian ini terdapat di umur 27-32 tahun yang terdiri dari 18 karyawan. Umur ini termasuk umur yang tergolong produktif untuk menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan baik sifat dan pola pikir yang mendukung. Biasanya umur karyawan seperti ini mempunyai pengalaman, pertimbangan, dan etika kerja yang kuat.

5.1.2 Jenis Kelamin

Secara umum perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan di dunia kerja meliputi perbedaan cara berpikir, memerintah, mengerjakan pekerjaan, mengekspresikan perasaan dengan rekan kerja, dan lain sebagainya. Dapat dilihat jenis kelamin karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru pada tabel berikut:

Tabel V.1.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Laki-laki	39	89%
Perempuan	5	11%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel karakteristik jenis kelamin diatas, dapat dilihat dengan jelas jenis kelamin karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru di dominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 39 karyawan dengan persentase 89%. Sedangkan jenis kelamin perempuan hanya 5 orang karyawan. Perusahaan ini mendominasi pekerja laki-laki dikarenakan sesuai dengan pekerjaan yang tersedia baik bagian kantor dan luar lapangan seperti pekerja mekanik, dan pekerja perempuan mengisi posisi pekerjaan bagian kantor.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan terhadap karyawan untuk mengetahui dan mengembangkan kemampuan serta keterampilan secara khusus untuk mencapai hasil kerja atau target kerja yang ditetapkan. Tingkat pendidikan karyawan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel V.1.3

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
S1	26	59%
D3	4	9%
SMA/SMK	14	32%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas, tingkat pendidikan karyawan memiliki tingkatan yang beragam mulai dari Strata 1 (S1) sebanyak 26 karyawan dengan persentase 59%, sedangkan D3 hanya 4 karyawan dengan persentase 9%, dan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 14 karyawan dengan persentase 32%. Tingkat pendidikan yang mendominasi yaitu Strata 1 (S1) karna sesuai dengan standar kualifikasi jabatan di perusahaan.

5.1.4 Status Pernikahan

Status pernikahan berkaitan dengan produktivitas, absensi, kepuasan kerja, dan lain sebagainya. Berikut dapat dilihat status pernikahan karyawan yang berada di PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru ini:

Tabel V.1.4

Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan Karyawan

Status Pernikahan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Sudah Menikah	29	66%
Belum Menikah	15	34%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Tabel diatas dapat dilihat status pernikahan karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dominan sudah menikah sebanyak 29 karyawan dengan persentase 66%. Sedangkan karyawan yang belum menikah sejumlah 15 karyawan dengan persentase 15%. Faktanya karyawan yang sudah menikah memiliki kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah.

5.1.5 Status Dalam Pekerjaan

Status dalam pekerjaan merupakan jenis kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan suatu unit/usaha/organisasi. Dapat dilihat tabel status dalam pekerjaan karyawan berikut ini:

Tabel V.1.5

Identitas Responden Berdasarkan Status Dalam Pekerjaan Karyawan

Status Dalam Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Karyawan Tetap	34	77%
Karyawan Kontrak	10	23%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel status dalam pekerjaan karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dapat dilihat status karyawan tetap sebanyak 34 karyawan dengan persentase 77%, sedangkan status karyawan kontrak 10 karyawan dengan persentase 23%. Terlihat banyak karyawan tetap yang mendominasi karena penetapan karyawan tetap berdasarkan lama masa kerja, kualifikasi, serta kemampuan seorang karyawan.

5.1.6 Lama Masa Kerja

Lama masa kerja merupakan lamanya seseorang bekerja pada suatu perusahaan, dan sebagainya. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak kemampuan, keterampilan, pelatihan, dan pengalaman yang di dapat karyawan dalam menangani pekerjaan dalam perusahaan serta loyalitas dan dedikasinya terhadap perusahaan tersebut besar. Berikut tabel lama masa kerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru:

Tabel V.1.6

Identitas Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja Karyawan

Lama Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1-2 tahun	8	18%
3-4 tahun	14	32%
5-6 tahun	7	16%
Lebih dari 7 tahun	15	34%
Jumlah	44	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Maka dapat dilihat dari tabel diatas lama masa kerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru yang bekerja lebih dari 7 tahun yaitu sebanyak 15 karyawan dengan persentase 34%. Adapun karyawan yang bekerja selama 5-6 tahun sebanyak 7 karyawan dengan persentase

16%. Lalu karyawan yang bekerja selama 3-4 tahun berjumlah 14 karyawan dengan persentase 32% dan karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun hanya 8 orang dengan persentase 18%. Responden dalam penelitian ini dominan bekerja selama lebih dari 7 tahun, yang artinya karyawan memiliki kemampuan, pengalaman, loyalitas dan dedikasi yang tinggi. Sedangkan karyawan yang lama masa kerjanya 1-2 tahun berarti karyawan tersebut masih baru memulai bekerja atau masa kerjanya tergolong singkat.



5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengolah butiran pertanyaan pada kuesioner, mengukur bagaimana akuratnya suatu pertanyaan pada kuesioner tersebut. Semakin tingginya validitas suatu butir pertanyaan pada kuesioner, maka semakin akurat pula penggunaan kuesioner itu. Cara pengukuran uji validitas menggunakan SPSS 25. Untuk mendapatkan perhitungan sesuai dengan realita, dibutuhkan rumus distribusi nilai r-tabel yang sesuai dengan fungsi atau teori yang dipakai yaitu:

$$Df = N - 2$$

Keterangan:

Df : *Degree of freedom*, nilai yang nantinya akan didapatkan setelah melakukan perhitungan menggunakan r-tabel

N : Jumlah yang digunakan sebagai sampel untuk melakukan perhitungan tabel dan materi r

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 44 sampel untuk menguji hasil validitas instrumen pada penelitian r-tabel product moment, dengan taraf signifikansi $5\% = 0,05$. Berikut perhitungannya:

$$Df = N - 2$$

$$Df = 44 - 2$$

$$Df = 42 = 0,297$$

Nilai r-tabel yang telah diketahui digunakan sebagai landasan dimana butir pertanyaan yang telah dibuat sudah valid atau belum dengan melihat selisih antara nilai r-hitung dengan r-tabel. Apabila nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel

maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid, jika nilai r-hitung kecil dari nilai r-tabel maka item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut ini disajikan tabel hasil uji validitas masing-masing item pertanyaan dari kuesioner penelitian untuk variabel *work-life balance*:

Tabel V.2.1.1
Hasil Uji Validitas Variabel Work-Life Balance (X)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Work-Life Balance (X)	Xp1	0,437	0,297	Valid
	Xp2	0,564	0,297	Valid
	Xp3	0,479	0,297	Valid
	Xp4	0,517	0,297	Valid
	Xp5	0,625	0,297	Valid
	Xp6	0,390	0,297	Valid
	Xp7	0,584	0,297	Valid
	Xp8	0,356	0,297	Valid
	Xp9	0,625	0,297	Valid
	Xp10	0,589	0,297	Valid
	Xp11	0,396	0,297	Valid
	Xp12	0,534	0,297	Valid
	Xp13	0,513	0,297	Valid
	Xp14	0,450	0,297	Valid
	Xp15	0,457	0,297	Valid
	Xp16	0,721	0,297	Valid
	Xp17	0,491	0,297	Valid
	Xp18	0,590	0,297	Valid
	Xp19	0,529	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan kuesioner variabel *work-life balance* memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,297) yang artinya semua butiran pertanyaan pada kusioner penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dengan akurat atau valid.

Disajikan tabel hasil uji validitas masing-masing item pertanyaan dari kuesioner penelitian untuk variabel kepuasan kerja:

Tabel V.2.1.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Yp1	0,767	0,297	Valid
	Yp2	0,716	0,297	Valid
	Yp3	0,792	0,297	Valid
	Yp4	0,696	0,297	Valid
	Yp5	0,687	0,297	Valid
	Yp6	0,690	0,297	Valid
	Yp7	0,702	0,297	Valid
	Yp8	0,649	0,297	Valid
	Yp9	0,644	0,297	Valid
	Yp10	0,542	0,297	Valid
	Yp11	0,731	0,297	Valid
	Yp12	0,711	0,297	Valid
	Yp13	0,737	0,297	Valid
	Yp14	0,581	0,297	Valid
	Yp15	0,303	0,297	Valid
	Yp16	0,638	0,297	Valid
	Yp17	0,741	0,297	Valid
	Yp18	0,673	0,297	Valid
	Yp19	0,603	0,297	Valid
	Yp20	0,654	0,297	Valid
	Yp21	0,720	0,297	Valid
	Yp22	0,772	0,297	Valid
	Yp23	0,535	0,297	Valid
	Yp24	0,328	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan kuesioner variabel kepuasan kerja memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,297) yang artinya semua butir pertanyaan pada kuesioner penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dengan akurat atau valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel maka dilakukan uji statistik dengan cara melihat *Cronbach Alpha* (α). Kriteria yang digunakan adalah variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2009). Disajikan tabel berikut ini yang menunjukkan hasil uji reliabilitas data untuk kedua variabel yang diteliti:

Tabel V.2.2
Hasil Uji Reliabilitas Data Kedua Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Work-Life Balance (X)	0,840	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,937	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai *Cronbach Alpha* dari variabel *work-life balance* yaitu $0,840 > 0,60$ dan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kepuasan kerja yaitu $0,937 > 0,60$ maka dapat disimpulkan semua instrumen penelitian dapat dinyatakan konsisten atau reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Work-Life Balance Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru

Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga. Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru karyawannya haruslah bisa menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya karena karyawan harus mampu menyeimbangkan proporsi antara waktu, emosi, sikap

terhadap pekerjaan, sikap terhadap kehidupan keluarga, kehidupan sosial, spiritual, hobi, kesehatan, dan sebagainya tanpa melupakan tugas dan tanggung jawab serta kewajibannya di dalam aspek kehidupan karena work-life balance berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai pemenuhan kepuasan individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan.

Di dalam aspek kehidupan tentunya aspek work-life balance harus ada di dalam diri karyawan, aspek yang dimaksud yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Ketiga aspek dari work-life balance ini mempengaruhi aspek kehidupan karyawan dengan baik atau tidak di dalam perusahaan dan pekerjaan yang berkaitan juga dengan tingkat kepuasan karyawan tersebut.

5.3.1.1 Keseimbangan Waktu (Time Balance)

Aspek ini menyangkut jumlah waktu yang di dapatkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan diluar pekerjaan seperti kehidupan pribadi/keluarga, sosial dan sebagainya. Jika karyawan tersebut bisa menyeimbangkan waktunya maka karyawan tersebut tidak memiliki tingkat stress yang tinggi bahkan karyawan juga bisa meningkatkan produktivitas dan memiliki kualitas hidup yang baik. Aspek ini mempunyai empat indikator yaitu waktu kerja, waktu untuk keluarga, serta waktu untuk beristirahat dan relaksasi.

a. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan jam kerja atau periode waktu dimana seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu. Setiap pengusaha maupun

perusahaan diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan kerja. Peraturan mengenai Ketenagakerjaan diatur secara khusus dalam UU No. 13 tahun 2003 pasal 77-85, dimana pasal 77 ayat (1) UU No. 13/2003 diwajibkan melaksanakan ketentuan jam kerja, jam kerja ini mengatur 2 sistem yaitu:

- 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
- 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu

Jika melebihi dari ketentuan waktu kerja diatas, maka waktu kerja biasa dianggap waktu kerja lembur sehingga pekerja berhak atas upah lembur. Dapat dilihat hasil tanggapan responden mengenai waktu kerja karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dari tabel berikut:

Tabel V.3.1.1.1

Tanggapan Responden Mengenai Jam Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan Berdasarkan Aturan Dan Perundangan (8 jam sehari atau 40 jam seminggu)

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	17	38,6
Sesuai	23	52,3
Cukup Sesuai	4	9,1
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa hasil tanggapan responden pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru memiliki lima alternatif jawaban dengan frekuensi tertinggi terdapat pada jawaban sesuai sebanyak 23 orang dengan persentase 52,3%. Sedangkan yang menjawab sangat sesuai sebanyak 17 orang dengan persentase 38,6% dan yang menjawab cukup

sesuai ada 4 orang dengan persentase 9,1%. Sedangkan pada pilihan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai tidak ada jawaban yang dipilih oleh responden.

Maka kesimpulannya bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden ialah jawaban sesuai diperoleh sebanyak 23 orang dengan persentase yang sangat besar yaitu 52,3% dan jawaban sangat sesuai dipilih oleh responden sebanyak 17 orang dengan persentase 38,6 % oleh karena itu ketentuan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru ini sesuai dengan peraturan ketentuan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan ini sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan.

b. Waktu Untuk Keluarga

Perusahaan yang menerapkan program work-life balance tidak menuntut karyawannya menyelesaikan pekerjaan diluar kantor atau membawa pekerjaan itu ke rumah dikarenakan berkurangnya produktivitas karyawan dan terganggunya waktu bersama keluarga. Agar work-life balance terealisasi karyawan haruslah membuat prioritas pekerjaan untuk diselesaikan terlebih dahulu sehingga waktu untuk keluarga tidak terganggu. Disajikan hasil tanggapan responden mengenai waktu untuk keluarga pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dari tabel berikut:

Tabel V.3.1.1.2
Tanggapan Responden Mengenai Saya Mudah Membagi Waktu Antara Pekerjaan Dengan Urusan Keluarga/Pribadi

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	11	25,0
Sesuai	25	56,8
Cukup Sesuai	8	18,2
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil tanggapan responden pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru ini frekuensi jawaban tertinggi yaitu sesuai sebanyak 25 orang dengan persentase 56,8%. Sedangkan yang menjawab sangat sesuai sejumlah 11 orang dengan persentase 25% dan cukup sesuai hanya 8 orang dengan persentase 18,2%. Pada pilihan tidak sesuai dan sangat tidak sesuai tidak ada jawaban yang dipilih oleh responden.

Maka dapat disimpulkan dari hasil tanggapan responden ini karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dapat menyesuaikan dengan mudah waktunya antara pekerjaan dengan urusan keluarga atau pribadi.

Tabel V.3.1.1.3
Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Saya Membuat Saya Sulit Bertemu Dengan Keluarga Sehingga Tidak Ada Waktu Bersama Keluarga Ataupun Menyelesaikan Urusan Pribadi

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	-	-
Setuju	5	11,4
Cukup Setuju	10	22,7
Tidak Setuju	27	61,4
Sangat Tidak Setuju	2	4,5
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Mengenai tabel diatas, dapat dilihat hasil tanggapan responden pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru alternatif jawaban setuju hanya 5 orang dengan persentase 11,4% selanjutnya jawaban cukup setuju sejumlah 10 orang dengan persentase 22,7% kemudian jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 61,4% lalu jawaban sangat tidak setuju hanya 2 orang dengan persentase 4,5%. Sedangkan pada pilihan sangat setuju tidak ada jawaban yang dipilih oleh responden.

Hasil kesimpulan tanggapan responden, frekuensi tertinggi terdapat pada jawaban tidak setuju artinya karyawan tidak merasa kesulitan bertemu dan menyelesaikan urusan pribadi dengan keluarga hanya karna pekerjaannya.

Tabel V.3.1.1.4
Tanggapan Responden Mengenai Kelelahan Bekerja Yang Saya Rasakan
Berdampak Pada Kehidupan Keluarga/Pribadi Sehingga Aktivitas Bersama
Keluarga Tidak Terpenuhi

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	2	4,5
Sesuai	3	6,8
Cukup Sesuai	10	22,7
Tidak Sesuai	28	63,6
Sangat Tidak Sesuai	1	2,3
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat diuraikan hasil tanggapan responden pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru alternatif jawaban sangat sesuai hanya 2 orang dengan persentase 4,5% sedangkan jawaban sesuai 3 orang dengan persentase 6,8% kemudian cukup sesuai berjumlah 10 orang dengan persentase 22,7% lalu jawaban tidak sesuai yaitu sebanyak 28 orang dengan persentase 63,6% dan jawaban sangat tidak sesuai hanya 1 orang dengan persentase 2,3%.

Kesimpulan dari hasil tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu tidak sesuai menyatakan kelelahan karyawan dalam bekerja tidak berdampak pada kehidupan pribadi/keluarga dan terpenuhinya aktivitas bersama keluarga yang dirasakan karyawan.

c. Waktu Untuk Beristirahat dan Relaksasi

Waktu untuk beristirahat dan relaksasi merupakan suatu keharusan untuk semua orang dalam kehidupan sehari-harinya dengan begitu karyawan akan merasa segar dan bersemangat lagi dalam menghadapi aktivitasnya dalam bekerja. Dapat dilihat hasil tanggapan responden mengenai waktu untuk beristirahat dan relaksasi pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dari tabel berikut:

Tabel V.3.1.1.5
Tanggapan Responden Mengenai Sisa waktu Diluar Jam Kerja Yang Saya Punya Bisa Untuk Melakukan Aktivitas Lain Yang Terbebas Dari Pekerjaan Untuk Menyegarkan Pikiran, Melaksanakan Ibadah, Membangun Energi, Menciptakan Kualitas Hidup Sehat, dan Lainnya

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	14	31,8
Setuju	25	56,8
Cukup Setuju	5	11,4
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru alternatif jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 31,8% kemudian jawaban setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 56,8% sedangkan jawaban cukup setuju hanya 5 orang dengan persentase 11,4%.

Maka dari hasil tanggapan responden dapat disimpulkan frekuensi tertinggi yaitu pada alternatif jawaban setuju yang artinya karyawan mempunyai sisa waktu diluar jam kerjanya untuk melakukan aktivitas lain untuk menyegarkan pikiran, melaksanakan ibadah, membangun energi, serta menciptakan kualitas hidup sehat.

5.3.1.2 Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)

Aspek ini menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen karyawan dalam bekerja dan diluar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan secara fisik dan emosional dalam diri seseorang karyawan dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadi.

a. Tanggung Jawab dan Komitmen

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen, karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki komitmen akan lebih mengoptimalkan pekerjaannya, pemikiran, tenaga, waktu sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan harapan.

Berikut disajikan beberapa tabel hasil tanggapan responden pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru mengenai tanggung jawab dan komitmen:

Tabel V.3.1.2.1

Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Rasa Tanggung Jawab Atas Pekerjaan Adalah Bentuk Dari Komitmen Saya Terhadap Perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	23	52,3
Setuju	19	43,2
Cukup Setuju	2	4,5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat diuraikan hasil tanggapan responden PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru alternatif jawaban tertinggi dengan frekuensi 23 orang terdapat pada jawaban sangat setuju dengan persentase 52,3%. Sedangkan alternatif jawaban setuju memiliki frekuensi sejumlah 19 orang dengan persentase 43,2% dan jawaban cukup setuju hanya 2 orang dengan persentase 4,5%.

Maka disimpulkan bahwa pernyataan sangat setuju oleh karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru memiliki komitmen terhadap perusahaan dalam bentuk rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Tabel V.3.1.2.2

Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Membagi Tanggung Jawab Antara Pekerjaan Dengan Urusan Keluarga/Pribadi

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	16	36,4
Sesuai	26	59,1
Cukup Sesuai	2	4,5
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil tanggapan responden PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru memiliki frekuensi jawaban sangat sesuai sejumlah 16 orang dengan persentase 36,4% sedangkan jawaban sesuai sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1% dan jawaban cukup sesuai hanya 2 orang dengan persentase 4,5%. Maka dapat disimpulkan frekuensi tertinggi dari hasil tanggapan responden PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru terdapat pada jawaban sesuai, dimana karyawan

tersebut dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dengan urusan keluarga/pribadinya.

Tabel V.3.1.2.3
Tanggapan Responden Mengenai Saya Memiliki Rasa Loyalitas/Kesetiaan Terhadap Perusahaan Tempat Saya Bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	15	34,1
Setuju	25	56,8
Cukup Setuju	4	9,1
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan hasil tanggapan responden PT.

Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru alternatif jawaban yang menjawab sengan setuju sejumlah 15 orang dengan persentase 34,1% sedangkan jawaban setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 56,8% dan jawaban cukup setuju hanya 4 orang dengan persentase 9,1%. Terlihat frekuensi tertinggi pada jawaban setuju dan

Maka disimpulkan karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru memiliki rasa loyalitas/kesetiaan terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

b. Keterlibatan Pekerjaan

Keterlibatan pekerjaan merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut ini beberapa tabel hasil

tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru mengenai keterlibatan pekerjaan:

Tabel V.3.1.2.4
Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Yang Diterapkan Perusahaan
Tidak Menyulitkan Saya Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	6	13,6
Sesuai	31	70,5
Cukup Sesuai	7	15,9
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru diatas, jawaban alternatif sangat sesuai hanya sebanyak 6 orang dengan persentase 13,6% sedangkan jawaban alternatif sesuai sebanyak 31 orang dengan persentase 70,5% dan jawaban alternatif cukup sesuai sejumlah 7 orang dengan persentase 15,9%.

Hasil jawaban tersebut bisa diambil kesimpulan dengan dilihatnya frekuensi tertinggi pada jawaban alternatif sesuai, yang artinya karyawan merasa sesuai dengan peraturan yang diterapkan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dan tidak menyulitkan karyawan dalam bekerja.

Tabel V.3.1.2.5
Tanggapan Responden Mengenai Tugas Dalam Pekerjaan Saya Terlalu Sulit,
Rumit dan Kompleks

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	-	-
Setuju	4	9,1
Cukup Setuju	17	38,6
Tidak Setuju	22	50,0
Sangat Tidak Setuju	1	2,3
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatif setuju hanya 4 orang dengan persentase 9,1% lalu jawaban cukup setuju berjumlah 17 orang dengan persentase 38,6% sedangkan jawaban tidak setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 50% dan jawaban sangat tidak setuju hanya 1 orang dengan persentase 2,3%. Frekuensi yang paling dominan berada pada jawaban tidak setuju, dapat disimpulkan karyawan tidak merasa tugas dalam pekerjaannya terlalu sulit, rumit, dan kompleks.

c. Memperhatikan Kepentingan Keluarga Di Tengah Kesibukan Kerja

Karyawan yang tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, kinerjanya cenderung menurun dan bahkan tidak memperhatikan bidang kehidupan lain. Berikut beberapa hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru pada tabel dibawah ini:

Tabel V.3.1.2.6
Tanggapan Responden Mengenai Kekhawatiran Yang Terjadi Pada Urusan Keluarga/Pribadi Membuat Saya Sulit Bekerja Dengan Baik Sehingga Menjadi Kehilangan Fokus Dalam Bekerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sering	-	-
Sering	3	6,8
Cukup Sering	11	25,0
Tidak Sering	25	56,8
Sangat Tidak Sering	5	11,4
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dapat menunjukkan jawaban alternatif sering hanya 3 orang dengan persentase 6,8% kemudian jawaban

cukup sering berjumlah 11 orang dengan persentase 25% sedangkan jawaban tidak sering sebanyak 25 orang dengan persentase 56,8% dan jawaban sangat tidak sering sejumlah 5 orang dengan persentase 11,4%.

Dapat ditarik kesimpulan dari hasil tanggapan responden dengan frekuensi jawaban tertinggi dari jawaban tidak sering yaitu karyawan tidak sering mengkhawatirkan apa yang terjadi pada urusan keluarga/pribadinya sehingga membuat karyawan tersebut tidak sulit bekerja dengan baik dan tidak menjadi kehilangan fokus dalam melakukan pekerjaan.

Tabel V.3.1.2.7

Tanggapan Responden Mengenai Saya Terlalu Memperhatikan Kehidupan Pribadi Sehingga Saya Tidak Bisa Membantu Rekan Kerja Dan Terlalu Lelah Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Efektif Di Tempat Kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	-	-
Setuju	2	4,5
Cukup Setuju	4	9,1
Tidak Setuju	34	77,3
Sangat Tidak Setuju	4	9,1
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat diuraikan hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru pada jawaban alternatif setuju hanya 2 orang dengan persentase 4,5% sama halnya jawaban cukup setuju hanya 4 orang dengan persentase 9,1% sedangkan jawaban tidak setuju 34 orang dengan persentase 77,3% dan jawaban hanya 4 orang dengan persentase 9,1%. Jawaban paling dominan dan memiliki frekuensi tertinggi yaitu pada jawaban tidak setuju, berarti karyawan tidak terlalu memperhatikan kehidupan

pribadinya sehingga bisa membantu rekan kerja dan tidak terlalu lelah untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif di tempat kerja.

5.3.1.3 Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)

Aspek ini menyangkut pada keseimbangan kepuasan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan ini tercipta dari kepuasan yang dirasakan, seseorang yang memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan pribadi/keluarganya.

a. Hubungan Dengan Atasan dan Bawahan/Rekan Kerja

Di dalam lingkungan kerja, karyawan perlu menjalin hubungan baik dengan setiap orang, baik rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Untuk menciptakan hubungan atau relasi yang baik tidaklah mudah. Hubungan atasan dan bawahan bahkan rekan kerja yang terjalin dapat menyebabkan nyaman tidaknya karyawan tersebut serta senang dan tidak senangnya secara emosional dalam bekerja disuatu perusahaan. Dapat dilihat beberapa tabel hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru mengenai hubungan atasan dan bawahan atau rekan kerja berikut ini:

Tabel V.3.1.3.1
Tanggapan Responden Mengenai Saya Mempunyai Hubungan Yang Baik Dengan Sesama Rekan Kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	25	56,8
Setuju	16	36,4
Cukup Setuju	3	6,8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dengan adanya tabel diatas terlihat bahwa hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru alternatif jawaban sangat setuju menunjukkan frekuensi tertinggi sebanyak 25 orang dengan persentase 56,8% lalu jawaban setuju sejumlah 16 orang dengan persentase 36,4% dan jawaban cukup setuju hanya 3 orang dengan persentase 6,8%. Kesimpulannya yaitu karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru mempunyai hubungan yang baik dengan sesama rekan kerjanya.

Tabel V.3.1.3.2
Tanggapan Responden Mengenai Tidak Adanya Komunikasi Yang Baik Sesama Karyawan Sehingga Dukungan Sosial Dari Rekan Kerja Tidak Didapatkan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	3	6,8
Sesuai	8	18,2
Cukup Sesuai	7	15,9
Tidak Sesuai	20	45,5
Sangat Tidak Sesuai	6	13,6
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru memilih jawaban sangat sesuai hanya 3 orang dengan persentase 6,8% lalu jawaban sesuai sejumlah 8 orang dengan persentase 18,2% begitu pula dengan jawaban cukup sesuai sejumlah 7 orang dengan persentase 15,9% sedangkan jawaban tidak sesuai memiliki frekuensi tertinggi sebanyak 20 orang dengan persentase 45,5% dan jawaban sangat tidak sesuai hanya 6 orang dengan persentase 13,6%. Maka dapat disimpulkan karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia,

Cabang Pekanbaru mempunyai komunikasi yang baik sesama karyawan sehingga dukungan sosial dari rekan kerja didapatkan dalam perusahaan itu.

Tabel V.3.1.3.3
Tanggapan Responden Mengenai Atasan Saya Di Perusahaan Dalam Memimpin Melakukan Pengawasan Berlebihan Sehingga Menciptakan Rasa Tegang, Cemas, Dan Takut

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	-	-
Sesuai	5	11,4
Cukup Sesuai	7	15,9
Tidak Sesuai	28	63,6
Sangat Tidak Sesuai	4	9,1
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dijelaskan pada tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT.

Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatif sesuai hanya 5 orang dengan persentase 11,4% begitu juga jawaban cukup sesuai hanya 7 orang dengan persentase 15,9% sedangkan jawaban tidak sesuai sebanyak 28 orang dengan persentase 63,6% dan jawaban sangat tidak sesuai hanya 4 orang dengan persentase 9,1%. Dapat disimpulkan hasil tanggapan responden dominan memilih jawaban tidak sesuai, yang berarti atasan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dalam memimpin tidak melakukan pengawasan berlebihan sehingga rasa tegang, cemas, dan takut tidak tercipta.

Tabel V.3.1.3.4

Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Kesulitan Saat Melakukan Proses Pengajuan Format Cuti Atau Izin Kepada Atasan Dalam Keadaan Mendesak Sehingga Berdampak Pada Kehidupan Pribadi/Keluarga

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sering	-	-
Sering	4	9,1
Cukup Sering	8	18,2
Tidak Sering	22	50,0
Sangat Tidak Sering	10	22,7
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatifnya dapat diuraikan, jawaban sering hanya ada 4 orang dengan persentase 9,1% begitu juga dengan jawaban cukup sering hanya 8 orang dengan persentase 18,2% sedangkan jawaban tidak sering mendominasi sebanyak 22 orang dengan persentase 50% kemudian jawaban sangat tidak sering berjumlah 10 orang dengan persentase 22,7%.

Jadi dapat disimpulkan dari hasil tanggapan responden diatas yaitu karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru tidak sering mengalami kesulitan saat melakukan proses pengajuan format cuti atau izin kepada atasannya dalam keadaan mendesak.

b. Kondisi Keluarga

Kondisi keluarga menjadi salah satu aspek penting yang menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Disajikan tabel hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru mengenai kondisi keluarga berikut ini:

Tabel V.3.1.3.5

Tanggapan Responden Mengenai Saya Bekerja Dengan Baik Karena Kehidupan Keluarga/Pribadi Saya Mendukung Pekerjaan Saya Dan Tidak Membuat Saya Terganggu

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	15	34,1
Sesuai	24	54,5
Cukup Sesuai	5	11,4
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT.

Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru yang menjawab alternative jawaban sangat sesuai sejumlah 15 orang dengan persentase 34,1% sedangkan jawaban sesuai memiliki frekuensi tertinggi sebanyak 24 orang dengan persentase 54,5% dan jawaban cukup sesuai hanya 5 orang dengan persentase 11,4%.

Maka artinya karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru merasa sesuai dengan apa yang dialami, karyawan bekerja dengan baik karena kehidupan keluarga/pribadinya mendukung pekerjaannya dan tidak membuat dirinya merasa terganggu.

c. Kualitas Dan Kuantitas Yang Dicapai

Kinerja karyawan dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, kinerja akan meningkat jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan karyawannya termasuk kebutuhan psikis yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) karyawannya. Disediakan tabel hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery

Indonesia, Cabang Pekanbaru mengenai kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan berikut ini:

Tabel V.3.1.3.6
Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Puas Dengan Apa Yang Saya Dapatkan Dari Pekerjaan Yang Saya Lakukan Di Perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	11	25,0
Sesuai	24	54,5
Cukup Sesuai	9	20,5
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatif sangat sesuai berjumlah 11 orang dengan persentase 25% sedangkan jawaban sesuai sebanyak 24 orang dengan persentase 54,5% dan jawaban cukup sesuai hanya 9 orang dengan persentase 20,5%.

Dari hasil tanggapan responden tersebut jawaban yang paling dominan berada pada jawaban sesuai dengan frekuensi 24 orang, artinya karyawan merasa sesuai terhadap kepuasan yang didapatkannya dari pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan.

Tabel V.3.1.3.7
Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Dihargai Atas Kontribusi Pekerjaan Yang Saya Lakukan Pada Perusahaan Ini

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	9	20,5
Sesuai	27	61,4
Cukup Sesuai	8	18,2
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatif sangat sesuai sejumlah 9 orang dengan persentase 20,5% sedangkan jawaban sesuai memiliki frekuensi tertinggi sebanyak 27 orang dengan persentase 61,4% dan jawaban cukup sesuai sejumlah 8 orang dengan persentase 18,2%.

Kesimpulannya karyawan sesuai dengan hasil tanggapan dari pernyataan ini yaitu karyawan merasa dihargai atas kontribusinya dalam pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan.

Tabel V.3.1.4.1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Work-Life Balance Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Indonesia

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total
	Keseimbangan Waktu (Time Balance)						
	Waktu Kerja	SS	S	CS	TS	STS	
Favorable							
1	Jam kerja yang ditetapkan perusahaan berdasarkan aturan dan perundangan (8 jam sehari atau 40 jam seminggu)	5	4	3	2	1	Total
		17	23	4	-	-	44
	Bobot Skor	85	92	12	0	0	189
Waktu Untuk Keluarga							
Favorable							
2	Saya mudah membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan keluarga/pribadi	5	4	3	2	1	Total
		11	25	8	-	-	44
	Bobot Skor	55	100	24	0	0	179
Unfavorable							
3	Pekerjaan saya membuat saya sulit bertemu dengan keluarga sehingga tidak ada waktu bersama keluarga ataupun menyelesaikan urusan pribadi	1	2	3	4	5	Total
		-	5	10	27	2	44
	Bobot Skor	0	10	30	108	10	158
Unfavorable							
		1	2	3	4	5	Total

	Kelelahan bekerja yang saya rasakan berdampak pada kehidupan keluarga/pribadi sehingga aktivitas bersama keluarga tidak terpenuhi	2	3	10	28	1	44
	Bobot Skor	2	6	30	112	5	155
Waktu Untuk Beristirahat dan Relaksasi							
Favorable							
5	Sisa waktu diluar jam kerja yang saya punya bisa untuk melakukan aktivitas lain yang terbebas dari pekerjaan untuk menyegarkan pikiran, melaksanakan ibadah, membangun energi, menciptakan kualitas hidup sehat, dan lainnya	5	4	3	2	1	Total
		14	25	5	-	-	44
	Bobot Skor	70	100	15	0	0	185
Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)							
Tanggung Jawab dan Komitmen							
Favorable							
6	Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan adalah bentuk dari komitmen saya terhadap perusahaan	5	4	3	2	1	Total
		23	19	2	-	-	44
	Bobot Skor	115	76	6	0	0	197
Favorable							
7	Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dengan urusan keluarga/pribadi	5	4	3	2	1	Total
		16	26	2	-	-	44
	Bobot Skor	80	104	6	0	0	190
Favorable							
8	Saya memiliki rasa loyalitas/kesetiaan terhadap perusahaan tempat saya bekerja	5	4	3	2	1	Total
		15	25	4	-	-	44
	Bobot Skor	75	100	12	0	0	187
Keterlibatan Pekerjaan							
Favorable							
9	Peraturan yang diterapkan perusahaan tidak menyulitkan saya dalam bekerja	5	4	3	2	1	Total
		6	31	7	-	-	44
	Bobot Skor	30	124	21	0	0	175
Unfavorable							
10	Tugas dalam pekerjaan saya terlalu sulit, rumit dan kompleks	1	2	3	4	5	Total
		-	4	17	22	1	44
	Bobot Skor	0	8	51	88	5	152
Memperhatikan Kepentingan Keluarga Ditengah Kesibukan Kerja							
Unfavorable							

11	Kekhawatiran yang terjadi pada urusan keluarga/pribadi membuat saya sulit bekerja dengan baik sehingga menjadi kehilangan fokus dalam bekerja	1	2	3	4	5	Total
		-	3	11	25	5	44
	Bobot Skor	0	6	33	100	25	164
Unfavorable							
12	Saya terlalu memperhatikan kehidupan pribadi sehingga saya tidak bisa membantu rekan kerja dan terlalu lelah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif di tempat kerja	1	2	3	4	5	Total
		-	2	4	34	4	44
	Bobot Skor	0	4	12	136	20	172
Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance)							
Hubungan dengan Atasan atau Bawahan/Rekan Kerja							
Favorable							
13	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	5	4	3	2	1	Total
		25	16	3	-	-	44
	Bobot Skor	125	64	9	0	0	198
Unfavorable							
14	Tidak adanya komunikasi yang baik sesama karyawan sehingga dukungan sosial dari rekan kerja tidak didapatkan	1	2	3	4	5	Total
		3	8	7	20	6	44
	Bobot Skor	3	16	21	80	30	150
Unfavorable							
15	Atasan saya di perusahaan dalam memimpin melakukan pengawasan berlebihan sehingga menciptakan rasa tegang, cemas, dan takut	1	2	3	4	5	Total
		-	5	7	28	4	44
	Bobot Skor	0	10	21	112	20	163
Unfavorable							
16	Saya merasa kesulitan saat melakukan proses pengajuan format cuti atau izin kepada atasan dalam keadaan mendesak sehingga berdampak pada kehidupan pribadi/keluarga	1	2	3	4	5	Total
		-	4	8	22	10	44
	Bobot Skor	0	8	24	88	50	170
Kondisi Keluarga							
Favorable							
17	Saya bekerja dengan baik karena kehidupan keluarga/pribadi saya mendukung pekerjaan saya dan tidak membuat saya terganggu	5	4	3	2	1	Total
		15	24	5	-	-	44
	Bobot Skor	75	96	15	0	0	186
Kualitas dan Kuantitas Yang Dicapai							
Favorable							
18		5	4	3	2	1	Total

	Saya merasa puas dengan apa yang saya dapatkan dari pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan	11	24	9	-	-	44
	Bobot Skor	55	96	27	0	0	178
Favorable							
19	Saya merasa dihargai atas kontribusi pekerjaan yang saya lakukan pada perusahaan ini	5	4	3	2	1	Total
		9	27	8	-	-	44
	Bobot Skor	45	108	24	0	0	177
Total Skor							3325

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat rekapitulasi total skor perolehan hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru pada variabel *work-life balance* dari 19 butir pernyataan dan 5 alternatif jawaban dengan 44 orang responden, diperoleh total skor keseluruhan yaitu 3325. Adapun jumlah skor tertinggi yaitu $19 \times 5 \times 44 = 4180$ sedangkan skor terendah yaitu $19 \times 1 \times 44 = 836$ maka interval dari skor ini dapat ditentukan dengan perhitungan berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4180 - 836}{5}$$

$$\text{Interval} = 668,8 \text{ atau } 669$$

Setelah menentukan interval, maka kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai *work-life balance* bisa ditentukan.

Tabel V.3.1.4.2
Kriteria Penilaian Jawaban

Nilai Range	Kriteria Penilaian
3511 – 4180	Sangat Baik
2842 – 3511	Baik
2173 – 2842	Cukup Baik
1504 – 2173	Tidak Baik
835 – 1504	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan rekapitulasi responden mengenai *work-life balance*, dapat diketahui kategori dari kriteria penilaian jawaban berada pada kategori baik, dimana total skor yaitu 3325 yang berada diantara 2842 - 3511. Jadi dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator yang digunakan sesuai dan baik untuk penelitian variabel *work-life balance* karena karyawan harus bisa menciptakan keseimbangan kehidupan kerjanya dengan mengatur keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan tujuannya agar bisa menikmati hidup dan menjaga kualitas hidupnya.

Work-life balance juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja dimana keseimbangan kehidupan kerja menjadi pemenuhan atas kepuasan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Dari hasil tanggapan rekapitulasi responden PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru ini sudah terciptanya keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan, dilihat dari kemampuan karyawan menyeimbangkan tanggung jawab sekaligus kebutuhan kerja dan kehidupan pribadinya dan sama-sama puas dengan peran ganda dalam kehidupannya.

5.3.2 Analisis Kepuasan Kerja Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru

Setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan standar nilai yang ada pada dalam dirinya. Semakin tinggi kesesuaian terhadap kegiatan yang dirasakannya maka semakin tinggi kepuasan yang didapatkannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari perasaan emosional karyawan terhadap semua aspek pekerjaan dengan adanya imbalan yang diberikan berupa gaji, tunjangan/bonus, penghargaan, kenyamanan lingkungan kerja, dan lainnya.

Untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang maksimal, PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru harus memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya, karyawan yang merasa puas akan bertahan lama dalam perusahaan, jika karyawan merasa tidak puas maka karyawan tersebut cenderung berfikir untuk keluar dari perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap promosi kerja.

5.3.2.1 Kepuasan Terhadap Gaji

Kepuasan terhadap gaji dapat diartikan dimana karyawan merasa puas dengan gaji dan apa yang diperolehnya sesuai dengan harapannya. Maka dari itu PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru harus memperhatikan prinsip keadilan dalam kebijakan pembayaran gaji karyawan. Bagi karyawan gaji dipandang sebagai *outcome* atau *reward* yang penting. Kepuasan terhadap gaji ini mempunyai 4 indikator yang berkaitan dengan kepuasan kerja

karyawan yaitu besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan/bonus, dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

a. Besarnya Gaji

Gaji merupakan suatu pembayaran periodik dari suatu perusahaan atau atasan kepada karyawannya dalam bentuk kontrak kerja, ukuran gaji biasanya dilakukan dalam periode per bulan. Disajikan tabel hasil tanggapan responden mengenai besarnya gaji karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru berikut ini:

Tabel V.3.2.1.1
Tanggapan Responden Mengenai Gaji Yang Saya Terima Sesuai Dengan
Tuntutan Pekerjaan Yang Dibebankan Kepada Saya

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	6	13,6
Sesuai	26	59,1
Cukup Sesuai	11	25,0
Tidak Sesuai	1	2,3
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru diatas, jawaban alternatif yang menjawab sangat sesuai hanya berjumlah 6 orang dengan persentase 13,6% sedangkan jawaban sesuai sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1% kemudian yang menjawab cukup sesuai berjumlah 11 orang dengan persentase 25% dan jawaban tidak sesuai hanya 1 orang dengan persentase 2,3%.

Jadi dapat dilihat jawaban yang mempunyai frekuensi tertinggi yaitu pada jawaban sesuai, yang artinya karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery

Indonesia, Cabang Pekanbaru menerima gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

b. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan perusahaan untuk karyawannya bertujuan agar nantinya karyawan bekerja dengan aman dan sehat, jauh dari ancaman bahaya yang menimbulkan gangguan bagi karyawan. Adapun jaminan sosial yang diberikan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru yaitu berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Asuransi Kesehatan Prevensia CAR. Melalui BPJS Ketenagakerjaan ini pelaksanaan sistem jaminan sosial terhadap karyawan lebih tertata dan membantu karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, kematian, ataupun perubahan sosial maupun ekonomi. Berikut ini dapat dilihat tabel hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru mengenai jaminan sosial:

Tabel V.3.2.1.2
Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Sosial Dan Jaminan Finansial Yang Diberikan Oleh Perusahaan Mencukupi Kebutuhan Saya Dan Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	11,4
Sesuai	30	68,2
Cukup Sesuai	9	20,5
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil tanggapan responden karyawan PT.

Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru memiliki jawaban sangat sesuai hanya 5 orang dengan persentase 11,4% sedangkan jawaban

sesuai sebanyak 30 orang dengan persentase 68,2% dan jawaban cukup sesuai sejumlah 9 orang dengan persentase 20,5%.

Dapat disimpulkan frekuensi tertinggi terdapat pada jawaban sesuai, yang artinya jaminan sosial dan finansial yang diberikan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru mencukupi atas kebutuhan karyawan dan dapat pula meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Tunjangan/Bonus

Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan berdasarkan kondisi serta ketentuan kebijakan manajemen perusahaan, ketentuan umum biasanya sesuai tingkat jabatan, lama masa kerja, status pendidikan dan lainnya. Dalam ketentuan tersebut maka setiap karyawan mendapatkan tunjangan yang berbeda-beda. Selain tunjangan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru juga biasanya menyediakan bonus, penerapan dan sistem pembagiannya sesuai dengan kebijakan manajemen perusahaan tersebut. Tunjangan diberikan kepada karyawan bagian sales (sales part dan sales unit) beserta atasan begitu juga dengan mekanik tetapi jumlahnya diatur oleh perusahaan pusat (Head Office).

Pembagian bonus diberikan minimal 1 tahun sekali ketika karyawan tersebut mencapai target penjualannya, dan telah ditetapkan dari perusahaan pusat (Head Office). Besar bonus yang diberikan yaitu sebesar 1 bulan gaji karyawan, karyawan bagian sales, admin dan atasan diberikan bonus selain bonus tahunan. Tetapi pemberian bonus ini diberikan secara rata, ketika kantor cabang mencapai target penjualan maka semua karyawan mendapatkan bonus, termasuk mekanik dan bukan karyawan bagian sales saja. Hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya

Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel V.3.2.1.3
Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Puas Atas
Tunjangan/Insentif/Bonus Yang Saya Terima Dari Perusahaan Ini

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	6	13,6
Sesuai	23	52,3
Cukup Sesuai	14	31,8
Tidak Sesuai	1	2,3
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel diatas, dapat dilihat dari hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru ini jawaban sangat sesuai hanya 6 orang dengan persentase 13,6% sedangkan jawaban sesuai memiliki frekuensi tertinggi sebanyak 23 orang dengan persentase 52,3% kemudian jawaban cukup sesuai sejumlah 14 orang dengan persentase 31,8% dan jawaban tidak sesuai hanya 1 orang dengan persentase 2,3%.

Kesimpulannya yaitu karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru merasa sesuai dan puas atas tunjangan/insentif/bonus yang diterima dari perusahaan tersebut.

d. Fasilitas Yang Diberikan

Fasilitas kerja merupakan sarana prasarana yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang aktivitas kerja. Fasilitas yang diberikan perusahaan bertujuan untuk membuat karyawan tetap semangat dan mampu memberikan performa kerja terbaik. Selain pemberian tunjangan dan bonus, karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru diberikan

penghargaan (reward) bagi yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun. Bentuk dari reward tersebut berupa emas. Sedangkan fasilitas kerja yang diberikan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru lainnya yaitu tersedianya baju seragam untuk semua karyawan, ruangan-ruangan kantor yang nyaman, pantry, komputer dan alat elektronik serta teknologi yang menunjang pekerjaan. Berikut tabel hasil tanggapan responden mengenai fasilitas yang diberikan oleh PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru:

Tabel V.3.2.1.4
Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan Sudah Memadai

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Memenuhi	4	9,1
Memenuhi	22	50,0
Cukup Memenuhi	17	38,6
Tidak Memenuhi	1	2,3
Sangat Tidak Memenuhi	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dijelaskan pada tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban sangat memenuhi hanya 4 orang dengan persentase 9,1% sedangkan jawaban memenuhi sebanyak 22 orang dengan persentase 50% kemudian jawaban cukup memenuhi sejumlah 17 orang dengan persentase 38,6% dan jawaban tidak memenuhi hanya 1 orang dengan persentase 2,3%. Jadi jawaban yang paling dominan berada pada jawaban memenuhi, yang artinya karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru merasa fasilitas yang diberikan perusahaan tersebut sudah memenuhi atau memadai.

Tabel V.3.2.1.5
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Fasilitas Asuransi Kesehatan Kepada Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	12	27,3
Sesuai	24	54,5
Cukup Sesuai	7	15,9
Tidak Sesuai	1	2,3
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat diuraikan hasil tanggapan responden karyawan PT.

Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatif sangat sesuai berjumlah 12 orang dengan persentase 27,3% sedangkan jawaban sesuai memiliki frekuensi terbanyak 24 orang dengan persentase 54,5% kemudian jawaban cukup sesuai sejumlah 7 orang dengan persentase 15,9% dan jawaban tidak sesuai hanya 1 orang dengan persentase 2,3%. Ditarik kesimpulan bahwa karyawan merasa sesuai dengan perusahaan yang memberikan fasilitas asuransi kesehatan kepada karyawan.

Tabel V.3.2.1.6
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Penghargaan (Reward) Atas Lama Masa Kerja Maupun Prestasi Kerja Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	15	34,1
Sesuai	20	45,5
Cukup Sesuai	8	18,2
Tidak Sesuai	1	2,3
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatif sangat sesuai berjumlah 15 orang dengan persentase

34,1% sedangkan jawaban sesuai terlihat dominan sebanyak 20 orang dengan persentase 45,5% kemudian jawaban cukup sesuai berjumlah 8 orang dengan persentase 18,2% dan jawaban tidak sesuai hanya 1 orang dengan persentase 2,3%. Jadi dapat disimpulkan, karyawan merasa sesuai atas pernyataan perusahaan yang memberikan penghargaan (*reward*) atas lama masa kerja maupun prestasi kerja karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru.

Tabel V.3.2.1.7
Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Puas Terhadap Fasilitas
Penunjang (Musholla, Tempat Parkir, Pantry, dll) Yang Disediakan Perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	6	13,6
Sesuai	26	59,1
Cukup Sesuai	10	22,7
Tidak Sesuai	2	4,5
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel diatas dapat dijelaskan hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru ini dari jawaban alternatif yang menjawab sangat sesuai ada 6 orang dengan persentase 13,6% sedangkan jawaban yang memiliki frekuensi tertinggi yaitu jawaban sesuai sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1% kemudian jawaban cukup sesuai sejumlah 10 orang dengan persentase 22,7% dan jawaban tidak sesuai hanya 2 orang dengan persentase 4,5%. Dapat disimpulkan dari hasil tersebut, karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru merasa puas terhadap fasilitas penunjang yang disediakan oleh perusahaan tersebut.

5.3.2.2 Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Setiap jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan tentu akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan dapat menjadi faktor terpenuhinya kepuasan kerja, dan pastinya setiap pekerjaan memerlukan keterampilan sesuai bidangnya masing-masing. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri memiliki indikator yang saling berkaitan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, kondisi kesehatan, dan umur karyawan.

a. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan meliputi keragaman keterampilan, identitas tugas, dan umpan balik pekerjaan. Jenis pekerjaan ini menimbulkan psikis yang dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi, kepuasan yang tinggi, dan efektifnya pekerjaan. Kondisi psikis yang dimaksud yaitu pengakuan, pengalaman bertanggung jawab, dan pengetahuan hasil kerja. Untuk itu disediakan tabel hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru mengenai jenis pekerjaan:

Tabel V.3.2.2.1
Tanggapan Responden Mengenai Setiap Karyawan Yang Bekerja Memiliki Keahlian Dibidangnya Masing-Masing Agar Meningkatkan Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	7	15,9
Sesuai	27	61,4
Cukup Sesuai	8	18,2
Tidak Sesuai	2	4,5
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru diatas, jawaban alternatif yang menjawab sangat sesuai ada 7 orang dengan persentase 15,9% sedangkan jawaban sesuai memiliki frekuensi tertinggi sebanyak 27 orang dengan persentase 61,4% kemudian jawaban cukup sesuai berjumlah 8 orang dengan persentase 18,2% dan jawaban tidak sesuai hanya 2 orang dengan persentase 4,5%.

Dapat disimpulkan dari hasil tanggapan responden, banyaknya karyawan yang menjawab alternatif jawaban sesuai terhadap pernyataan tersebut berarti setiap karyawan yang bekerja memiliki keahlian dibidangnya masing-masing agar meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel V.3.2.2.2
Tanggapan Responden Mengenai Jenis Pekerjaan Yang Disediakan Oleh Perusahaan Dapat Memuaskan Karyawan Dalam Menjalankan Tugasnya

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	3	6,8
Sesuai	27	61,4
Cukup Sesuai	13	29,5
Tidak Sesuai	1	2,3
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatif sangat sesuai ada 3 orang dengan persentase 6,8% sedangkan jawaban alternatif sesuai memiliki jawaban tertinggi sebanyak 27 orang dengan persentase 61,4% kemudian jawaban cukup sesuai sejumlah 13 orang dengan persentase 29,5% dan jawaban tidak sesuai hanya 1 orang dengan persentase 2,3%.

Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa jenis pekerjaan yang disediakan oleh PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru sesuai dan dapat memuaskan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

b. Pengaturan Waktu dan Waktu Istirahat

Waktu kerja merupakan waktu antara karyawan dalam memulai pekerjaan dan meninggalkan pekerjaan, untuk menikmati waktu istirahat karyawan juga bisa memberikan waktu istirahat sedikitnya setengah jam untuk memberikan waktu santai agar emosional dan kesehatan pun terjaga. Berikut ini tabel hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru yang disediakan mengenai pengaturan waktu dan waktu istirahat:

Tabel V.3.2.2.3
Tanggapan Responden Mengenai Emosional Yang Dimiliki Setiap Karyawan Dalam Melakukan Pekerjaan Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	11,4
Sesuai	23	52,3
Cukup Sesuai	15	34,1
Tidak Sesuai	1	2,3
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel diatas terlihat hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatif sangat sesuai hanya ada 5 orang dengan persentase 11,4% sedangkan jawaban sesuai memiliki jawaban yang paling dominan sebanyak 23 orang dengan persentase 52,3% kemudian jawaban cukup sesuai berjumlah 15 orang dengan persentase 34,1% dan jawaban tidak sesuai hanya 1 orang dengan persentase 2,3%.

Maka dapat disimpulkan dari hasil tanggapan responden tersebut, karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru merasa sesuai dengan pernyataan emosional yang dimiliki setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya mempengaruhi kepuasan kerjanya.

c. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan maupun peralatan kerja sangat penting bagi karyawan karena diperlukannya alat atau sarana prasarana yang mendukung aktivitas kerja karyawan sehari-hari sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan karyawan sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan harapan perusahaan. Dapat dilihat tabel hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru mengenai perlengkapan dan peralatan kerja berikut ini:

Tabel V.3.2.2.4
Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Puas Dengan Peralatan Dan Perlengkapan Yang Diberikan Untuk Menunjang Pekerjaan Saya

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	8	18,2
Sesuai	26	59,1
Cukup Sesuai	10	22,7
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil tanggapan responden tersebut jawaban alternatif sangat sesuai ada 8 orang dengan persentase 18,2% sedangkan jawaban sesuai memiliki frekuensi tertinggi yaitu 26 orang dengan persentase 59,1% kemudian jawaban cukup sesuai berjumlah 10 orang dengan persentase 22,7%. Kesimpulannya bisa dilihat karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery

Indonesia, Cabang Pekanbaru sesuai dan merasa puas dengan peralatan dan perlengkapan yang diberikan untuk menunjang pekerjaannya.

d. Keadaan Ruangan

Selain diberikannya tunjangan/bonus maupun perlengkapan dan peralatan kerja, karyawan juga menginginkan keadaan ruangan kantor yang nyaman dan lingkungan kerja yang tentram. Pada PT. Daya Kobelco ini lingkungan kerja terbilang kondusif karna keberadaan bengkel tepat di belakang halaman kantor dan tidak mengganggu aktivitas kerja bagian kantor. Penerangan di kantor pun cukup baik dan sirkulasi udaranya bagus serta dan disediakan security yang menjaga 24 jam untuk menjaga ketat produk alat berat, spare part yang dijual oleh perusahaan. Berikut ini tabel hasil tanggapan responden mengenai keadaan ruangan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru:

Tabel V.3.2.2.5
Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kebersihan, Ventilasi Dan
Pencahaya Yang Baik Pada Ruangan Kerja Membuat Saya Merasa Puas

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	5	11,4
Sesuai	30	68,2
Cukup Sesuai	8	18,2
Tidak Sesuai	1	2,3
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat diuraikan dari tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT.

Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatif sangat sesuai yang menjawab ada 5 orang dengan persentase 11,4% sedangkan frekuensi tertinggi terdapat pada jawaban sesuai sebanyak 30 orang dengan persentase 68,2% kemudian yang menjawab cukup sesuai berjumlah 8

orang dengan persentase 18,2% dan jawaban tidak sesuai hanya 1 orang dengan persentase 2,3%. Jadi kesimpulannya bahwa kondisi kebersihan, ventilasi dan pencahayaan yang baik pada ruangan kerja membuat karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru merasa puas.

Tabel V.3.2.2.6
Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tentram Dengan Lingkungan Kerja Yang Kondusif

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	8	18,2
Sesuai	26	59,1
Cukup Sesuai	10	22,7
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan hasil tanggapan responden karyawan pada alternatif jawaban sangat sesuai hanya ada 8 orang dengan persentase 18,2% sedangkan jawaban sesuai mempunyai frekuensi tertinggi sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1% dan jawaban cukup sesuai berjumlah 10 orang dengan persentase 22,7%. Diartikan bahwa jawaban yang paling tertinggi yaitu jawaban sesuai mewakili semua jawaban alternatif dimana karyawan merasa tentram dengan lingkungan kerja yang kondusif pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru.

e. Kondisi Kesehatan Karyawan

Kesehatan karyawan merupakan kondisi yang mengarah kepada fisik, mental, dan stabilitas emosi. Karyawan yang sehat tentunya tidak terganggu dengan aktivitas kerja yang sedang dikerjakannya. Berikut ini tabel hasil tanggapan

responden mengenai kondisi kesehatan karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru:

Tabel V.3.2.2.7
Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Saya Yang Sekarang Sesuai Dengan Kondisi Fisik Saya

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	8	18,2
Sesuai	27	61,4
Cukup Sesuai	8	18,2
Tidak Sesuai	1	2,3
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel diatas dapat dijelaskan hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatif sangat sesuai ada 8 orang dengan persentase 18,2% sedangkan jawaban sesuai sebanyak 27 orang dengan persentase 61,4% termasuk jawaban yang mempunyai frekuensi tertinggi, kemudian jawaban cukup sesuai sejumlah 8 orang dengan persentase 18,2% dan jawaban tidak sesuai hanya 1 orang dengan persentase 2,3%. Artinya, pekerjaan karyawan yang sekarang sesuai dengan kondisi fisiknya.

f. Umur

Semakin tua umur karyawan maka semakin kecil kemungkinan karyawan keluar dari perusahaan karena semakin lamanya karyawan bekerja di perusahaan jurstu semakin tinggi gaji, tunjangan, dan lainnya yang didapatkan. Biasanya karyawan yang sudah berumur tua cenderung merasa puas karena adanya pengharapan yang kecil dan pengalaman yang lama, membuat karyawan

menyesuaikan situasi kerja yang lebih baik. Disajikan tabel hasil tanggapan responden karyawan mengenai umur berikut ini:

Tabel V.3.2.2.8
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Umur Karyawan Sangat Menentukan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	1	2,3
Sesuai	23	52,3
Cukup Sesuai	18	40,9
Tidak Sesuai	2	4,5
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dengan jawaban alternatif yang tersedia, jawaban sangat sesuai hanya menjawab 1 orang dengan persentase 2,3% sedangkan jawaban sesuai memiliki frekuensi tertinggi sebanyak 23 orang dengan persentase 52,3% kemudian jawaban cukup sesuai berjumlah 18 orang dengan persentase 40,9% dan jawaban tidak sesuai ada 2 orang dengan persentase 4,5%. Kesimpulan yang didapat yaitu sesuai pernyataan tentang tingkat umur karyawan sangat menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru.

5.3.2.3 Kepuasan Terhadap Sikap Atasan

Kepuasan terhadap sikap atasan memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Atasan dalam perusahaan memiliki macam tipe, ada atasan yang berorientasi terhadap kinerja karyawan dan ada pula atasan yang mengutamakan partisipasi karyawan. Atasan yang mengutamakan kinerja cenderung lebih

perhatian agar hubungan kerja menjadi lebih baik, biasanya atasan seperti ini memberikan motivasi dan nasehat jika karyawan tersebut mengalami kesulitan. Sedangkan atasan yang mengutamakan partisipasi cenderung terbuka dalam mendiskusikan masalah pekerjaan.

a. Interaksi Sosial Dengan Atasan

Atasan yang baik yaitu atasan yang mampu menghargai hasil kerja karyawannya. Cara atasan memperlakukan karyawan dan cara atasan berinteraksi dengan karyawannya bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berikut ini disediakan tabel hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru mengenai interaksi sosial dengan atasan:

Tabel V.3.2.3.1
Tanggapan Responden Mengenai Atasan Saya Memiliki Motivasi Dan Dukungan Yang Tinggi Untuk Memecahkan Masalah Yang Dihadapi Bawahan Sehingga Saya Tidak Mengalami Kesulitan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	6	13,6
Sesuai	26	59,1
Cukup Sesuai	10	22,7
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	2	4,5
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan hasil tanggapan responden karyawan PT.

Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dari alternatif jawaban tersebut, jawaban sangat sesuai berjumlah 6 orang dengan persentase 13,6% sedangkan jawaban sesuai mendominasi sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1% kemudian jawaban cukup sesuai berjumlah 10 orang dengan persentase 22,7% dan jawaban sangat tidak sesuai hanya 2 orang dengan persentase

4,5%. Jadi dapat ditarik kesimpulan, atasan karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru memiliki motivasi serta dukungan yang tinggi untuk memecahkan masalah yang dihadapi karyawan sehingga tidak terjadi kesulitan dalam melakukan pekerjaan.

5.3.2.4 Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan teman di lingkungan kerja yang selalu berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan.

a. Interaksi Sosial Antar Karyawan

Kebanyakan karyawan pastilah mengharapkan rekan sekerja yang saling mendukung, interaksi sosial yang berlangsung antar karyawan sangat berpengaruh kepada aktivitas kerja dan kepuasan kerjanya. Dibawah ini dapat dilihat tabel hasil tanggapan responden mengenai interaksi sosial antar karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru:

Tabel V.3.2.4.1
Tanggapan Responden Mengenai Dengan Adanya Hubungan Interaksi
Karyawan Yang Baik Dan Kerjasama Tim Yang Solid, Menimbulkan Rasa Puas
Terhadap Diri Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	12	27,3
Sesuai	26	59,1
Cukup Sesuai	5	11,4
Tidak Sesuai	1	2,3
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat dari hasil tanggapan responden karyawan diatas, jawaban alternatif sangat sesuai berjumlah 12 orang dengan persentase 27,3% sedangkan jawaban sesuai mendapatkan frekuensi tertinggi sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1% kemudian jawaban cukup sesuai ada 5 orang dengan persentase

11,4% dan jawaban tidak sesuai hanya ada 1 orang dengan persentase 2,3%. Maka artinya, kesesuaian adanya hubungan interaksi karyawan yang baik dan kerjasama tim yang solid pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru menimbulkan kepuasan terhadap diri karyawannya.

5.3.2.5 Kepuasan Terhadap Promosi

Promosi merupakan faktor penentu ada tidaknya kesempatan untuk peningkatan karir selama bekerja. Karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan/golongannya dari sana tingkat kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Adapun 4 indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang berkaitan dengan kepuasan terhadap promosi yaitu minat dan bakat, pangkat (golongan/level), keterampilan, dan sikap terhadap pekerjaan.

a. Minat Dan Bakat

Minat dan bakat akan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan serta karir karyawan, jika seorang karyawan menjalani karir sesuai minat dan bakat maka karyawan tersebut menjalani karir dengan senang hati tanpa merasa terbebani. Berikut ini tabel hasil tanggapan responden mengenai minat dan bakat karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru:

Tabel V.3.2.5.1
Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Saya Dapatkan Sesuai Minat Dan Bakat Saya Sehingga Saya Merasa Semua Tersalurkan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	7	15,9
Sesuai	27	61,4
Cukup Sesuai	8	18,2
Tidak Sesuai	2	4,5
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel diatas, hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dari alternatif jawaban tersebut, yang menjawab sangat sesuai berjumlah 7 orang dengan persentase 15,9% sedangkan jawaban sesuai memiliki dominasi sebanyak 27 orang dengan persentase 61,4% kemudian jawaban cukup sesuai berjumlah 8 orang dengan persentase 18,2% dan jawaban tidak sesuai hanya 2 orang dengan persentase 4,5%. Maka dapat disimpulkan karyawan banyak menjawab sesuai, karena karyawan merasa pekerjaan yang didapatkannya sesuai minat dan bakatnya sehingga karyawan tersebut merasa semuanya tersalurkan.

b. Pangkat (Golongan/Level)

Dalam keberlangsungan perusahaan, diperlukan teknik untuk menentukan perbedaan pangkat/golongan/level beserta tingkat pembayarannya. Teknik ini digunakan untuk penentuan keputusan dan ekspektasi dari sebuah bidang yang spesifik. Pangkat/golongan/level ini dapat mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab karyawan dan juga menjadi tolak ukur bagi perkembangan perusahaan.

Sistem pembagian level yang jelas ini memberi pengertian kepada karyawan mengenai jenjang karir dan regulasi nominal gaji untuk menciptakan rasa keadilan antar karyawan, serta memberikan kejelasan tentang deskripsi pekerjaan pada tingkatannya. Berikut ini disajikan tabel hasil tanggapan responden PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dibawah ini:

Tabel V.3.2.5.2
Tanggapan Responden Mengenai Pangkat Atau Level Yang Telah Diberikan Kepada Saya Dalam Melakukan Pekerjaan Dan Tanggung Jawab Dapat Menimbulkan Rasa Kepuasan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	7	15,9
Sesuai	23	52,3
Cukup Sesuai	13	29,5
Tidak Sesuai	1	2,3
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatif sangat sesuai berjumlah 7 orang dengan persentase 15,9% kemudian jawaban sesuai sebanyak 23 orang dengan persentase 52,3% dengan frekuensi tertinggi, sedangkan jawaban cukup sesuai berjumlah 13 orang dengan persentase 29,5% dan jawaban tidak sesuai hanya 1 orang dengan persentase 2,3%. Dapat disimpulkan karyawan merasa sesuai atas pangkat/level yang telah diberikan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dan menimbulkan kepuasan.

Tabel V.3.2.5.3
Tanggapan Responden Mengenai Sistem Promosi Jabatan Dilakukan Secara Terbuka Dan Adil Bagi Siapa Saja Yang Berpotensi Bisa Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	4	9,1
Sesuai	24	54,5
Cukup Sesuai	8	18,2
Tidak Sesuai	6	13,6
Sangat Tidak Sesuai	2	4,5
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil tanggapan responden PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru jawaban alternatif yang

menjawab sangat sesuai ada 4 orang dengan persentase 9,1% sedangkan jawaban sesuai memiliki jawaban tertinggi berfrekuensi 24 orang dengan persentase 54,5% kemudian jawaban cukup sesuai berjumlah 8 orang dengan persentase 18,2% lalu jawaban tidak sesuai berjumlah 6 orang dengan persentase 13,6% dan jawaban sangat tidak sesuai hanya 2 orang dengan persentase 4,5%. Kesimpulannya, karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru merasa sesuai atas sistem promosi jabatan yang dilakukan secara terbuka dan adil bagi siapa saja yang berpotensi dan bisa meningkatkan kepuasan kerjanya.

c. Keterampilan

Keterampilan (*skill*) merupakan kegiatan yang memerlukan praktek dan implikasi dari aktivitas. Berikut ini terdapat tabel mengenai hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dibawah ini:

Tabel V.3.2.5.4
Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan, Pengalaman Dan Keterampilan Khusus Yang Dimiliki Karyawan Didalam Perusahaan Dapat Mendukung Tugasnya Sehingga Terciptanya Kepuasan Kerja Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	7	15,9
Sesuai	26	59,1
Cukup Sesuai	10	22,7
Tidak Sesuai	1	2,3
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas ini hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru yang memilih jawab alternatif sangat sesuai berjumlah 7 orang dengan persentase 15,9% sedangkan jawaban yang dominan yaitu sesuai sebanyak 26 orang dengan

persentase 59,1% kemudian jawaban cukup sesuai berjumlah 10 orang dengan persentase 22,7% dan jawaban tidak sesuai hanya 1 orang dengan persentase 2,3%. Artinya pendidikan, pengalaman dan keterampilan khusus yang dimiliki karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru sesuai dan dapat mendukung tugasnya sehingga terciptanya kepuasan kerja karyawan tersebut.

d. Sikap Terhadap Pekerjaan

Sikap terhadap pekerjaan karyawan terlihat dari karyawan yang bekerja dalam satu bidang yang disenanginya menimbulkan kinerja yang baik dan maksimal sehingga terciptanya dorongan rasa kenyamanan serta kepuasan kerja karyawan. Berikut ini disajikan beberapa tabel hasil tanggapan responden karyawan karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dibawah ini:

Tabel V.3.2.5.5
Tanggapan Responden Mengenai Cara Berfikir Karyawan Dalam Melakukan Suatu Pekerjaan Sangat Menentukan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	8	18,2
Sesuai	29	65,9
Cukup Sesuai	6	13,6
Tidak Sesuai	1	2,3
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru yang memilih jawaban alternatif sangat sesuai berjumlah 8 orang dengan persentase 18,2% sedangkan jawaban sangat sesuai sebanyak 29 orang dengan persentase

65,9% memasuki kategori jawaban paling tertinggi, kemudian jawaban cukup sesuai 6 orang dengan persentase 13,6% dan jawaban tidak sesuai hanya 1 orang dengan persentase 2,3%. Dari penjelasan ini ditarik kesimpulan yaitu karyawan merasa sesuai atas cara berfikirnya dalam melakukan suatu pekerjaan sangat menentukan tingkat kepuasan kerjanya di PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru.

Tabel V.3.2.5.6

Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Puas Dengan Pekerjaan Yang Saya Lakukan Saat Ini

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sesuai	9	20,5
Sesuai	29	65,9
Cukup Sesuai	6	13,6
Tidak Sesuai	-	-
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat dari tabel hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru diatas, jawaban alternatif sangat sesuai berjumlah 9 orang dengan persentase 20,5% sedangkan jawaban sesuai memiliki frekuensi tertinggi yaitu 29 orang dengan persentase 65,9% kemudian jawaban cukup sesuai sejumlah 6 orang dengan persentase 13,6%. Kesimpulannya bahwa karyawan merasa sesuai dan puas dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini di PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru.

Tabel V.3.2.5.7
Tanggapan Responden Mengenai Saya Pernah Berpikir Untuk Keluar Dari Perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Sangat Sering	-	-
Sering	5	11,4
Cukup Sering	3	6,8
Tidak Sering	20	45,4
Sangat Tidak Sering	16	36,4
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden dari tabel diatas, jawaban alternatif sering ada 5 orang dengan persentase 11,4% jawaban cukup sering hanya 3 orang dengan persentase 6,8% sedangkan jawaban tidak sering mendominasi yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 45,4% dan jawaban sangat tidak sering berjumlah 16 orang dengan persentase 36,4%. Jadi dapat disimpulkan karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru tidak sering berfikir untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Tabel V.3.2.6.1

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja Pada PT. Daya Kobelco
Construction Machinery Indonesia, Cabang Indonesia**

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total
	Kepuasan Terhadap Gaji	SS	S	CS	TS	STS	
	Besarnya Gaji						
Favorable							
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	5	4	3	2	1	Total
		6	26	11	1	-	44
	Bobot Skor	30	104	33	2	0	169
Jaminan Sosial							
Favorable							
2	Jaminan sosial dan jaminan finansial yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan saya dan dapat meningkatkan kepuasan kerja	5	4	3	2	1	Total
		5	30	9	-	-	44
	Bobot Skor	25	120	27	0	0	172
Tunjangan							
Favorable							
3	Saya merasa puas atas tunjangan/insentif/bonus yang saya terima dari perusahaan ini	5	4	3	2	1	Total
		6	23	14	1	-	44
	Bobot Skor	30	92	42	2	0	166
Fasilitas Yang Diberikan							
Favorable							
4	Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai	5	4	3	2	1	Total
		4	22	17	1	-	44
	Bobot Skor	20	88	51	2	0	161
Favorable							
5	Perusahaan memberikan fasilitas asuransi kesehatan kepada karyawan	5	4	3	2	1	Total
		12	24	7	1	-	44
	Bobot Skor	60	96	21	2	0	179
Favorable							
6	Perusahaan memberikan penghargaan (reward) atas lama masa kerja maupun prestasi kerja karyawan	5	4	3	2	1	Total
		15	20	8	1	-	44
	Bobot Skor	75	80	24	2	0	181
Favorable							
7	Saya merasa puas terhadap fasilitas penunjang (musholla, tempat parkir, pantry, dll) yang disediakan perusahaan	5	4	3	2	1	Total
		6	26	10	2	-	44
	Bobot Skor	30	104	30	4	0	168
Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri							

Jenis Pekerjaan							
Favorable							
8	Setiap karyawan yang bekerja memiliki keahlian dibidangnya masing-masing agar meningkatkan kepuasan kerja	5	4	3	2	1	Total
		7	27	8	2	-	44
	Bobot Skor	35	108	24	4	0	171
Favorable							
9	Jenis pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan dapat memuaskan karyawan dalam menjalankan tugasnya	5	4	3	2	1	Total
		3	27	13	1	-	44
	Bobot Skor	15	108	39	2	0	164
Pengaturan Waktu dan Waktu Istirahat							
Favorable							
10	Emosional yang dimiliki setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja	5	4	3	2	1	Total
		5	23	15	1	-	44
	Bobot Skor	25	92	45	2	0	164
Perlengkapan Kerja							
Favorable							
11	Saya merasa puas dengan peralatan dan perlengkapan yang diberikan untuk menunjang pekerjaan saya	5	4	3	2	1	Total
		8	26	10	-	-	44
	Bobot Skor	40	104	30	0	0	174
Keadaan Ruangan (Suhu, Penerangan, Pertukaran Udara)							
Favorable							
12	Kondisi kebersihan, ventilasi dan pencahayaan yang baik pada ruangan kerja membuat saya merasa puas	5	4	3	2	1	Total
		5	30	8	1	-	44
	Bobot Skor	25	120	24	2	0	171
Favorable							
13	Saya merasa tenang dengan lingkungan kerja yang kondusif	5	4	3	2	1	Total
		8	26	10	-	-	44
	Bobot Skor	40	104	30	0	0	174
Kondisi Kesehatan Karyawan							
Favorable							
14	Pekerjaan saya yang sekarang sesuai dengan kondisi fisik saya	5	4	3	2	1	Total
		8	27	8	1	-	44
	Bobot Skor	40	108	24	2	0	174
Umur							
Favorable							
15	Tingkat umur karyawan sangat menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan	5	4	3	2	1	Total
		1	23	18	2	-	44

	Bobot Skor	5	92	54	4	0	155
Kepuasan Terhadap Sikap Atasan							
Interaksi Sosial Dengan Atasan							
Favorable							
16	Atasan saya memiliki motivasi dan dukungan yang tinggi untuk memecahkan masalah yang dihadapi bawahan sehingga saya tidak mengalami kesulitan	5	4	3	2	1	Total
		6	26	10	-	2	44
	Bobot Skor	30	104	30	0	2	166
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja							
Interaksi Sosial Antar Karyawan							
Favorable							
17	Dengan adanya hubungan interaksi karyawan yang baik dan kerjasama tim yang solid, menimbulkan rasa puas terhadap diri karyawan	5	4	3	2	1	Total
		12	26	5	1	-	44
	Bobot Skor	60	104	15	2	0	181
Kepuasan Terhadap Promosi							
Minat dan Bakat							
Favorable							
18	Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai minat dan bakat saya sehingga saya merasa semua tersalurkan	5	4	3	2	1	Total
		7	27	8	2	-	44
	Bobot Skor	35	108	24	4	0	171
Pangkat (Golongan/Level)							
Favorable							
19	Pangkat atau level yang telah diberikan kepada saya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dapat menimbulkan rasa kepuasan	5	4	3	2	1	Total
		7	23	13	1	-	44
	Bobot Skor	35	92	39	2	0	168
Favorable							
20	Sistem promosi jabatan dilakukan secara terbuka dan adil bagi siapa saja yang berpotensi bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan	5	4	3	2	1	Total
		4	24	8	6	2	44
	Bobot Skor	20	96	24	12	2	154
Keterampilan							
Favorable							
21	Pendidikan, pengalaman dan keterampilan khusus yang dimiliki karyawan didalam perusahaan dapat mendukung tugasnya sehingga terciptanya kepuasan kerja karyawan	5	4	3	2	1	Total
		7	26	10	1	-	44
	Bobot Skor	35	104	30	2	0	171
Sikap Terhadap Pekerjaan							
Favorable							
22		5	4	3	2	1	Total

	Cara berfikir karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan	8	29	6	1	-	44
	Bobot Skor	40	116	18	2	0	176
Favorable							
23	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	5	4	3	2	1	Total
		9	29	6	-	-	44
	Bobot Skor	45	116	18	0	0	179
Unfavorable							
24	Saya pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan	1	2	3	4	5	Total
		-	5	3	20	16	44
	Bobot Skor	0	10	9	80	80	179
Total Skor							4088

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat rekapitulasi total skor perolehan hasil tanggapan responden karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru pada variabel kepuasan kerja dari 24 butir pernyataan dan 5 alternatif jawaban dengan 44 orang responden, diperoleh total skor keseluruhan yaitu 4088. Adapun jumlah skor tertinggi yaitu $24 \times 5 \times 44 = 5280$ sedangkan skor terendah yaitu $24 \times 1 \times 44 = 1056$ maka interval dari skor ini dapat ditentukan dengan perhitungan berikut ini:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = \frac{5280 - 1056}{5}$$

5

$$\text{Interval} = 844,8 \text{ atau } 845$$

Setelah menentukan interval, maka kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai kepuasan kerja bisa ditentukan.

Tabel V.3.2.6.2
Kriteria Penilaian Jawaban

Nilai Range	Kriteria Penilaian
4435 – 5280	Sangat Baik
3590 – 4435	Baik
2745 – 3590	Cukup Baik
1900 – 2745	Tidak Baik
1055 – 1900	Sangat Tidak Baik

Sumber: Data Olahan 2021

Dilihat dari hasil tanggapan rekapitulasi responden mengenai kepuasan kerja, dapat diketahui kategori dari kriteria penilaian jawaban berada pada kategori baik dengan total skor yaitu 4088 yang berada diantara 3590 – 4435. Jadi kesimpulannya bahwa dimensi beserta indikator yang digunakan sesuai dan baik untuk penelitian variabel kepuasan kerja karena bisa mencerminkan bagaimana karyawan merasakan pekerjaan yang dilakukan dan apa yang dipikirkannya tentang pekerjaan itu, seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapannya dalam berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatan seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap sikap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap promosi.

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan emosional berupa positif maupun negatif atas pekerjaan yang didapatkan terhadap semua aspek yang dilakukan dengan harapan adanya imbalan yang diberikan seperti penghargaan, kenyamanan lingkungan, kondisi kerja, karakteristik pekerjaan, dan lainnya dalam konteks pekerjaan. Dilihat dari masa kerja karyawan yang berkisar 4-5 tahun keatas dan adanya benefit yang diberikan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru untuk pemenuhan kepuasan kerja lalu rendahnya

angka turnover pada perusahaan tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan tersebut sudah terpenuhi.

5.3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru maka digunakan analisis linear sederhana, hasil pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25, terdapat dua variabel di dalamnya yaitu *work-life balance* sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil dari pengujian regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.4.1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.360	14.573		1.191	.240
1 Work-Life Balance	1.000	.192	.626	5.205	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari hasil diatas, apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,360 + 1,000X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 17,360 dapat diartikan bahwa jika *work-life balance* sebagai variabel independen nilainya adalah 0, maka dengan begitu kepuasan kerja sebagai variabel dependen nilainya akan mengalami peningkatan atau sama dengan 17,360.
2. Koefisien regresi variabel *work-life balance* (X) memiliki nilai sebesar 1,000 yang artinya setiap kenaikan 1% nilai *work-life balance* maka nilai kepuasan kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 1,000. Koefisien regresi ini bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

5.4 Uji Hipotesis

5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel V.4.2
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	0.392	0.378	8.66834

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari hasil pengujian diatas, besarnya koefisien determinasi (R^2) dilihat dari besarnya nilai R Square adalah 0,392 atau sebesar 39,2% sedangkan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya hubungan antara variabel independen sebagai *work-life balance* terhadap variabel dependen

sebagai kepuasan kerja adalah cukup, yang artinya memiliki nilai korelasi dibawah 0,50.

5.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu *work-life balance* terhadap variabel dependen sebagai kepuasan kerja. Jika nilai t hitung > t tabel, maka variabel bebas secara individual memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pula jika tingkat signifikansi < 0,05 maka variabel bebas secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Dari pengujian yang dilakukan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel V.4.3
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.360	14.573		1.191	.240
1 Work-Life Balance	1.000	.192	.626	5.205	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dapat dicari besarnya nilai t tabel untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 44 - 1 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 42)
 \end{aligned}$$

$$T \text{ tabel} = 2,018$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05$

Dapat dilihat dari tabel diatas, nilai t hitung sebesar 5,205 sedangkan t tabel sebesar 2,018 yang artinya nilai t hitung ($5,205 > t$ tabel ($2,018$) dikarenakan t hitung lebih besar daripada t tabel maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru.

5.5 Pembahasan

PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru adalah perusahaan jual beli yang bergerak dibidang General Trading Sales Alat-alat Berat dan Heavy Duty Transportation yang memiliki keunggulan produk alat berat yang hemat bahan bakar dibanding produk alat berat di perusahaan lain. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden yaitu sebanyak 44 orang karyawan, dengan pengelompokan karakteristik responden seperti umur karyawan, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, status dalam pekerjaan, dan lama masa kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil variabel *work-life balance* diduga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan koefisien regresi ini bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil pengujian signifikansi parsial ($uji-t$) diketahui bahwa *work-life*

balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru. Hasil koefisien nilai uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesisnya diterima. Dari hasil pengujian, besarnya koefisien determinasi (R^2) dilihat dari besarnya nilai R Square adalah 0,392 atau sebesar 39,2% sedangkan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya hubungan antara variabel independen sebagai *work-life balance* terhadap variabel dependen sebagai kepuasan kerja adalah cukup.

Work-life balance berkaitan erat dengan kepuasan kerja dimana keseimbangan kehidupan kerja menjadi pemenuhan atas kepuasan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya ketika telah tercapainya keseimbangan kehidupan kerja. Sudah terciptanya keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru dilihat dari kemampuan karyawan menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan pribadi sekaligus sama-sama puas atas peran ganda dalam kehidupannya.

Sedangkan kepuasan kerja dapat diketahui dari karyawan merasakan pekerjaan yang dilakukan dan apa yang dipikirkannya tentang pekerjaan itu, seberapa jauh perusahaan memenuhi harapannya dalam berbagai aspek. Karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru ini rata-rata memiliki masa kerja selama 4-5 tahun keatas dan tingkat turnover pada perusahaan ini rendah yang artinya kepuasan kerjanya sudah terpenuhi.

Jadi *work-life balance* dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep memanajemen diri, memotivasi diri serta bertanggung jawab atas terciptanya keseimbangan dalam bekerja, menciptakan kualitas hidup yang baik, merasakan kenikmatan hidup, dan tidak menghabiskan waktu dengan pekerjaan tetapi juga diluar pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rafli Pambudi (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk, dengan hasil penelitian bahwa dari uji-uji statiska yang sudah dilakukan dalam penelitian ini, tidak terdapat masalah pada penelitian, semua pertanyaan yang terdapat pada penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel yang berarti *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dari hasil dan pembahasan penelitian tentang *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru sudah tercipta dilihat dari kemampuan karyawan dalam tanggung jawab kerja dan pribadi sekaligus puas atas peran ganda dalam kehidupannya. Kepuasan kerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru sangat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, dilihat dari benefit yang diterima, lamanya masa kerja karyawan yang rata-rata 4-5 tahun keatas, serta rendahnya tingkat turnover pada perusahaan tersebut.
2. Diketahui dari hasil pengujian regresi linear sederhana bahwa koefisien regresi bernilai positif yang artinya terjadinya hubungan positif antara variabel *work-life balance* terhadap variabel kepuasan kerja.
3. Berdasarkan uji signifikansi parsial (uji-t) yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa

terciptanya keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

6.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan**

Perusahaan harus lebih sering lagi menerapkan program *work-life balance* untuk karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia, Cabang Pekanbaru seperti event “family gathering” yang diadakan sebelumnya agar karyawan tersebut bisa menghabiskan waktu bersama keluarga dan tidak hanya tentang pekerjaan saja, dengan begitu produktivitas karyawan semakin meningkat dan tingkat stress karyawan rendah sehingga terciptanya kualitas hidup yang lebih baik, begitu pula dengan sistem promosi jabatan yang dilakukan secara terbuka dan adil agar pemenuhan kepuasan kerja pun terpenuhi.

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian berhubungan dengan kepuasan kerja, diharapkan meneliti faktor-faktor kepuasan kerja lainnya diluar dari *work-life balance* seperti disiplin kerja, loyalitas kerja, turnover, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lainnya yang terkait karena dari hasil koefisien determinasi terdapat 60,8% sisa yang dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alianto, A., & Anindita, R. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Jurnal Thesis Management*.
- Anwar Prabu Mangkunegara, D. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14 ed.). (S. Sandiasih, Ed.) Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Baranch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*(2), 77-85.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ganapathi, I. M. (2016, April). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, IV(1).
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariance Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4671-4680.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 49(1), 136362.
- Pambudi, M. R. (2020, Juli). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk. *Laporan Tugas Akhir*.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).

- Rahmadhani, T. S. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Swastisiddhi Amagra PKS Bina Baru Kabupaten Kampar, Riau. *Skripsi*.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1215.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Sugiyono, P. D. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (3 ed.). Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* (3 ed.). (S. M. Sofia Yustiyani Suryandari, Ed.) Bandung: ALFABETA.
- Sumargo, B. (2020). *Teknik Sampling*. Jakarta: UNJ PRESS.
- Wibowo, P. D. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, xiv.