PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KATSUKAI JAPANESE FOOD

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Guna Memenuhi Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi

GANANG SYAHRUL HIKAM

NIM. 1907016115

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2024

HALAMAN PENGESAHAN

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KATSUKAI JAPANESE FOOD**

Nama : Ganang Syahrul Hikam

NIM : 1907016115

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dewan penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang dan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi

Semarang, 1 Juli 2024

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Lucky Ade Sessiani, M.Psi.
NIP. 198512022019032010

Penguji II

Khairani Zikrinawati, M.A.
NIP. 199201012019032036

Penguji III

Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A
NIP. 19860523201801200 2

Penguji IV

Hj. Siti Hikmah, S.Pd., M.Si
NIP. 197502052006042003

Pembimbing I

Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si.
NIP. 198002202016012901

Pembimbing II

Khairani Zikrinawati, M.A.
NIP. 199201012019032036

NOTA PEMBIMBING 1

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI
Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 7643370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KATSUKAI JAPANESE FOOD
Nama : Ganang Syahrul Hikam
NIM : 1907016115
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.
Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Dr. Nikmah Rochmawati M.Si.
NIP. 198002202023212016

Semarang, 21 Juni 2024
Yang bersangkutan

Ganang Syahrul Hikam
1907016115

NOTA PEMBIMBING 2

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI
Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.
Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul	: PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KATSUKAI JAPANESE FOOD
Nama	: Ganang Syahrul Hikam
NIM	: 19070161165
Jurusan	: Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.
Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Khairani Zikrinawati S.Psi., M.A
NIP. 199201012019032036

Semarang, 19 Juni 2024
Yang bersangkutan

Ganang Syahrul Hikam
1907016115

KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ganang Syahrul Hikam

NIM : 1907016115

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

"Pengaruh *Work Life Balance* dan Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Katsukai Japanese Food"

Merupakan karya orisinil yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Sejauh pengetahuan saya, penyusunan karya ini tidak pernah ditulis dan diterbitkan oleh pihak lain, kecuali pada bagian tertentu yang dirujuk sebagai referensinya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 20 Juni 2024

Pembuat Pernyataan

Ganang Syahrul Hikam

NIM. 1907016115

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa tercurahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Work Life Balance* dan Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Katsukai Japanese Food". Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kami Nabi Muhammad SAW yang kami nanti-nantikan syafa'atnya kelak di yaumul qiyamah. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

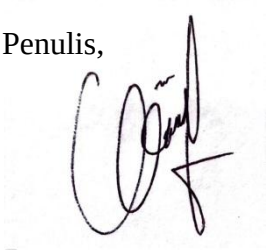
Proses yang dilakukan dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan tidak akan berhasil tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, karena banyak hambatan dan rintangan yang harus peneliti lalui untuk bisa menyelesaikan penelitian ini. Maka dari itu, peneliti ingin mengungkapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT, atas segala rahmat yang telah dilimpahkan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Prof. Dr. Nizar Ali, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang berserta jajarannya
3. Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.SI. selaku Dekan Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya
4. Dewi Khurun Aini, M.A., selaku Ketua Jurusan Psikologi
5. Dr. Nikmah Rochmawati, M.SI. selaku pembimbing I dan Khairani Zikrinawati S.Psi., M.A selaku pembimbing II sekaligus dosen wali yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi
6. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan memberikan inspirasi kepada penulis

7. Kepada karyawan Katsukai Japanese Food yang telah berkenan berpartisipasi dalam penelitian ini.
8. Keluarga tercinta, kedua orang tua saya Ibu Sa'diyah dan Bapak Mulyadi yang selalu menjadi motivasi saya serta memberikan dukungan, semangat dan do'a yang tak pernah terlewatkan.
9. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan kontribusi dalam bentuk apapun pada penulis. Penulis mengakui pada penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun.

Semarang, 20 Juni 2024

Penulis,



Ganang Syahrul Hikam

HALAMAN PERSEMBAHAN

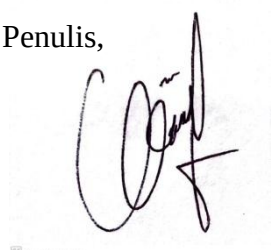
Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua penulis Ibu Sa'diyah dan Bapak Mulyadi yang senantiasa memberi dukungan dan motivasi untuk tetap bertahan disetiap proses dalam hidup, serta doa yang tak pernah terlewatkan kepada penulis.
2. Keluarga penulis, yaitu Shofia Khoirotun, Shafira Ummunnisa, Rizqi Jabbar, dan Mikayla Elmahyra yang telah membantu, memberikan dukungan, dan semangat agar saya dapat menyelesaikan penelitian dengan baik
3. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 khususnya Psikologi C
4. Kepada para sahabat Daarul Komedi, Majelis Kahoyong dan Ayo Mokel terimakasih atas dedikasinya.
5. Kepada Keluarga besar Bapak Arifin, Iqbal Ahsanun, Rasul Khoirul, Chafidh Hasan, Veda K. Prabaswara dan Akbar Murtadho yang telah memberikan kesan terbaik selama ini.
6. Rochmatul Chasanah, perempuan baik di balik layar yang melengkapi dan menemani saya sampai saat ini, selalu memberi semangat dan dukungan secara penuh untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu dan telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih dan berharap segala kebaikan dan bantuan akan dibalas oleh Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta berguna bagi banyak orang.

Semarang, 20 Juni 2024

Penulis,



Ganang Syahrul Hikam

MOTTO

"*Sesungguhnya Allah SWT tidak merubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri* "

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN i
NOTA PEMBIMBING 1 ii
NOTA PEMBIMBING 2 iii
KEASLIAN PENELITIAN iv
KATA PENGANTAR v
HALAMAN PERSEMBAHAN vii
MOTTO viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
ABSTRACT xiii
ABSTRAK xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan Penelitian 4
D. Manfaat Penelitian 5
E. Keaslian Penelitian 6
BAB II LANDASAN TEORI 9
A. Konseptualisasi Kepuasan Kerja 9
1. Pengertian Kepuasan Kerja 9
2. Aspek Kepuasan Kerja 10
3. Faktor – faktor yang memengaruhi kepuasan kerja 12
4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam 13
B. Konseptualisasi *Work Life Balance* 14
1. Pengertian *Work Life Balance* 14
2. Aspek *Work Life Balance* 15
3. *Work Life Balance* Dalam Perspektif Islam 17
C. Konseptualisasi Persepsi Budaya Organisasi 18
1. Pengertian Persepsi Budaya Organisasi 18
2. Aspek Persepsi Budaya Organisasi 20
3. Persepsi Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam 22

D. Hubungan *Work Life Balance* dan Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja 23
E. Hipotesis 26
BAB III METODE PENELITIAN 27
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 27
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 27
1. Variabel Penelitian 27
2. Definisi Operasional 27
C. Tempat dan Waktu Penelitian 29
1. Tempat Penelitian 29
2. Waktu Penelitian 29
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling 29
1. Populasi 29
2. Sampel 29
3. Teknik Sampling 29
E. Teknik Pengumpulan Data 30
F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur 32
1. Validitas 32
2. Reliabilitas 33
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 33
G. Teknik Analisis Data 37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 39
A. HASIL PENELITIAN 39
1. Deskripsi Subjek 39
2. Kategorisasi Variabel Penelitian 41
3. Hasil Uji Asumsi 44
4. Hasil Uji Hipotesis 48
B. PEMBAHASAN 50
BAB V PENUTUP 58
A. Kesimpulan 58
B. Saran 59
DAFTAR PUSTAKA 60
DAFTAR LAMPIRAN 63

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kriteria Penelitian 30
Tabel 2. Blueprint Skala Kepuasan Kerja 31
Tabel 3. Blueprint Skala *Work Life Balance* 32
Tabel 4. Blueprint Skala Persepsi Budaya Organisasi 32
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja 34
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Skala *Work Life Balance* 35
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Skala Persepsi Budaya Organisasi 35
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja 36
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance* 36
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Persepsi Budaya Organisasi 36
Tabel 11. Deskripsi Jenis Kelamin Subjek 39
Tabel 12. Persebaran Cabang Subjek 40
Tabel 13. Persebaran Usia Subjek 41
Tabel 14. Hasil uji Deskriptif data Kepuasan Kerja 42
Tabel 15. Pedoman Kategorisasi Nilai Kepuasan Kerja 42
Tabel 16. Hasil Kategorisasi Nilai Kepuasan Kerja 42
Tabel 17. Hasil Uji Deskriptif data *Work Life Balance* 43
Tabel 18. Pedoman Kategorisasi Nilai *Work Life Balance* 43
Tabel 19. Hasil Kategorisasi Nilai *Work Life Balance* 43
Tabel 20. Hasil Uji Deskriptif Persepsi Budaya Organisasi 43
Tabel 21. Pedoman Kategorisasi Nilai Persepsi Budaya Organisasi 44
Tabel 22. Hasil Kategorisasi Nilai Persepsi Budaya Organisasi 44
Tabel 23. Hasil Uji Normalitas 45
Tabel 24. Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja dengan *Work Life Balance* 46
Tabel 25. Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja Persepsi Budaya Organisasi 46
Tabel 26. Kesimpulan Hasil Uji Linieritas 47
Tabel 27. Hasil Uji Multikolinearitas 47
Tabel 28. Hasil Uji ANOVA 48
Tabel 29. Hasil Uji Regresi Linier Berganda 48
Tabel 30. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Koefisien Resgresi) 49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print, Uji Validitas dan reliabilitas 63
Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Validitas 80
Lampiran 3. Tampilan Skala Psikologi Untuk Uji Validitas 86
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian 97
Lampiran 5. Penyebaran Skala Penelitian Untuk Uji Data Lapangan 99
Lampiran 6. Tampilan Skala Psikologi untuk Uji Data Lapangan 100
Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas 112
Lampiran 8. Hasil Uji Linieritas 112
Lampiran 9. Hasil Uji Multikolinieritas 113
Lampiran 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda 113
Lampiran 11. Riwayat Hidup 114

ABSTRACT

Job satisfaction is very influential in achieving organizational goals. Employees who have job satisfaction have a positive impact on the company, such as increasing employee efficiency and productivity at work. This study aims to empirically examine the effect of work life balance and perceptions of organizational culture on job satisfaction in Katsukai Japanese Food employees. The method used is quantitative with a causality approach involving 120 employees. The sampling technique uses saturation sampling, where the entire population becomes the subject of research. The instruments used are work life balance scale, organizational culture perception scale, and job satisfaction scale. The data analysis method uses multiple linear regression analysis. The results showed that work life balance has a significant positive effect on job satisfaction with a significance value of 0.030 <0.05. Perceptions of organizational culture have a significant positive effect on job satisfaction with a significance value of 0.008 <0.05. While work life balance and perceptions of organizational culture simultaneously have a significant relationship to job satisfaction in Katsukai Japanese Food employees, with an F value of 13.526 and a significance value of 0.00 <0.05, with the value of R Square is 0.188 or 18.8%. This means that the higher the level of work life balance and perceptions of organizational culture, the higher the job satisfaction of Katsukai Japanese Food employees.

Keywords : job satisfaction, work life balance, and perceptions of organizational culture

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya efisiensi dan produktivitas karyawan dalam berkerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Katsukai Japanese Food. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausalitas yang melibatkan 120 karyawan. Teknik sampling menggunakan saturation sampling, di mana seluruh populasi menjadi subjek penelitian. Instrumen yang digunakan adalah skala *work life balance*, skala persepsi budaya organisasi, dan skala kepuasan kerja. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan *work life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,030 < 0,05. Persepsi budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Sedangkan *work life balance* dan persepsi budaya organisasi secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Katsukai Japanese Food, dengan nilai F sebesar 13,526 serta nilai signifikansi 0,00 < 0,05, dengan nilai dari R Square adalah 0,188 atau 18,8%. Artinya, semakin tinggi tingkat *work life balance* dan persepsi budaya organisasi, maka kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food juga akan semakin tinggi.

Kata Kunci : kepuasan kerja, *work life balance,* dan persepsi budaya organisasi

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan substansi yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap cita-cita dan tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Suatu perusahaan yang kompetitif harus selalu berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitasnya dalam menciptakan kinerja karyawan yang unggul (Wijaya dan Purba 2020, 220). Salah satu metode yang berpengaruh besar dalam meningkatnya kinerja karyawan adalah menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2019: 75) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak secara nyata, tetapi dapat diwujudkan dari bagaimana individu berhubungan dengan lingkungan kerjanya dan bagaimana hasil pekerjaan karyawan. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting berhubungan dengan hasil kerjanya juga dapat disebut sebagai kepuasan kerja (Luthans, 2011: 141).

Pada dasarnya, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda karena kepuasan kerja sendiri bersifat individual sesuai dengan karakteristik yang melekat pada masing-masing individu. Rondonuwu (2018: 31) menyatakan bahwa seorang karyawan akan memiliki rasa dedikasi, moral kerja, dan kedisiplinan kerja yang tinggi apabila kepuasan kerja dapat tercapai dan diciptakan dengan baik. Beliau juga menambahkan, karyawan yang puas memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya efisiensi dan produktivitas karyawan dalam berkerja. Disamping itu, seorang karyawan yang memiliki rasa puas dalam berkerja cenderung lebih produktif dibanding karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam berkerja.

Dapat dilihat dari penjelasan di atas bagaimana pentingnya peran kepuasan kerja dalam kehidupan karyawan dalam berkerja. Seorang karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh besar dalam produktivitas dan efektivitas kerjanya. Terlebih jikalau suatu perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja akan memunculkan stress kerja karyawan dan menjadikan *turn over* relatif meningkat. Penelitian lebih lanjut, Barus (2022: 51) kondisi pekerjaan yang memiliki beban terlalu banyak dan ketidak seimbangan antara kehidupan kerja karyawan dengan kehidupan pribadi karyawan, yang mana lebih banyak di kehidupan kerja karyawan menjadikan kepuasan kerja karyawan tidak dapat tercapai.

Melalui kesempatan ini, peneliti akan melangsungkan penelitian mengenai hal tersebut di Katsukai Japanese Food. Adapun pentingnya karyawan Katsukai Japanese Food memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada dirinya agar memiliki kedisiplinan, etos, dan moral serta produktivitas kerja yang tinggi dalam berkerja, sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman tanpa tekanan. Menurut Safari dkk (2019: 137) kepuasan kerja berdampak besar pada produktifitas suatu organisasi, karena titik dasar dari munculnya problem dalam organisasi adalah ketika kepuasan kerja tidak dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan pra-riset yang peneliti lakukan pada tanggal 20-22 November 2023 dengan metode wawancara kepada 20 karyawan Katsukai Japanese Food dari berbagai cabang, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan masih belum memenuhi aspek dalam kepuasan kerja. 15 dari 20 karyawan yang telah melakukan wawancara merasa masih belum puas mengenai bonus/tunjangan yang diberikan dari Katsukai Japanese Food. Selain itu, rekan kerja yang kurang mendukung menjadikan beberapa karyawan masih tertekan dan belum merasakan kenyamanan dalam berkerja. Menurut wawancara yang telah dilakukan juga diketahui bahwa kebanyakan karyawan masih memiliki tanggung jawab dalam

pendidikan perkuliahan, sehingga sulit dalam membagi waktu antara berkerja dengan tanggung jawab di perkuliahan. Disamping itu, masalah keluar masuknya karyawan yang kurang dari 3 bulan masa kerja masih banyak terjadi di Katsukai Japanese Food, karena banyak karyawan yang masih merasa terbebani mengenai beban kerja dengan gaji/bonus yang diberikan masih belum setimpal.

Menurut Sutrisno (2009: 80) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan seorang karyawan, meliputi manajemen waktu yang baik, sikap terhadap pekerjaan, kenyamanan dalam berkerja, bakat dan minat. Dalam faktor psikologis mengenai manajemen waktu yang baik berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan dapat menyeimbangkan waktu antara komitmen dalam berkerja dengan tanggung jawab di luar pekerjaan yang disebut dengan *work life balance.* Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu dkk (2018: 37) pada karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado, ditemukan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan..

Selain itu ada faktor sosial yang merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja karyawan maupun karyawan dengan atasan. Disamping itu, peran budaya organisasi yang dianut menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto dkk (2021: 286) pada karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro, ditemukan bahwasanya budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. Selanjutnya, faktor fisik merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi karyawan mengenai kondisi kesehatan, keadaan pekerjaan dan lain lain. Faktor finansial merupakan

faktor yang berkaitan dengan gaji, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan dari perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti melihat adanya keterkaitan satu sama lain antara *work life balance,* budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Terdapat urgensi penelitian mengenai hal ini dikarenakan banyaknya problem yang terjadi ketika karyawan mengalami ketidakpuasan dalam berkerja, seperti meningkatnya fenomena *turn over*, munculnya stres kerja, dan sikap tidak profesional dalam berkerja. Disamping itu, penulis berharap dengan penelitian ini karyawan Katsukai Japanese Food dapat merasakan kepuasan kerja dengan baik sehingga memberikan pengetahuan perusahaan lain mengenai pentingnya kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, peneliti memutuskan untuk membahas dan mengkaji pengaruh *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Katsukai Japanese Food.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti menemukan beberapa rumusan masalah yang akan menjadi dasar dari penelitian yang akan dilaksanakan, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food?
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food?
3. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ditemukan, maka terdapat beberapa tujuan pada penelitian yang akan dilaksanakan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh dari *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

   Dari penelitian ini diharapkan secara teoritis dapat memberikan sumbangan konsep – konsep yang lebih berkembang baik bagi ragam khasanah wawasan keilmuan, dan juga melengkapi penelitian – penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja dalam ilmu psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

   Secara praktis diharapkan penelitian ini memiliki manfaat berikut bagi beberapa pihak yang terlibat, yaitu :

   a) Bagi Perusahaan

      Diharapkan dapat memberi kontribusi pengaruh terhadap pemahaman kondisi kerja di Katsukai Japanese Food, dalam hal pemahaman kondisi fenomena permasalahan yaitu kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat lebih memperhatikan masalah kepuasan kerja karyawan.

   b) Bagi Karyawan

      Memicu pemahaman terhadap fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada pribadi karyawan yang terlibat, dengan harapan kepuasan kerja tiap karyawan dapat tercapai.

E. Keaslian Penelitian

Guna menghindari pengulangan hasil penelitian serta plagiarisme pada skripsi dan jural penelitian, maka dibentuk pembahasan mengenai keaslian penelitian mengacu dari data penelitian terdahulu data diperoleh dari penelitian – penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang relevan akan diteliti. Berikut beberapa penelitian yang digunakan peneliti sebagai referensi : Pada penelitian yang dilakukan oleh Barus (2022) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Sektor Pariwisata di Maumere. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikansi (p) : 0.000 < 0.05 dengan besaran kontribusi *work life balance* sebesar 54.2% dan persamaan regresi Y= 16.673 +0.598X. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadilla & Assyofa (2022) Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil pada penelitian ini menungkapkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian department project di PT. Pesona Mitra Kembar Mas Bandung berdasarkan data yang diolah sebesar 16%. Diperkuat pada penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei (2018) Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado sebesar 37,4%. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *work life balance.*

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto, Indrawati, dan Muninghar (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan RS

Aisyiyah Bojonegoro. Hasil pada penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Aisyiyah Bojonegoro dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.289 dan nilai t hitung sebesar 2.691 dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 (0.008 ≤ 0.05). Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Dameria dan Ekawati (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MMU Jakarta dengan nilai *original sample* sebesar 0,765, *t-statistics* sebesar 9,224 > 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Putranto (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. Dalam hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Panca Putra Madani dengan parsial hasil (3,325 > 1,99) dan Sig (0,001 < 0,05).

Dalam beberapa penelitian yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa, beberapa fokus penelitian memiliki persamaan keterkaitan variabel yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan, yaitu berkaitan dengan bagaimana pengaruh dan hubungan variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja, dan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah :

1. Lokasi wilayah dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di Katsukai Japanese Food seluruh cabang yaitu Gunung Pati Semarang, Ngaliyan Semarang, Tegal, Purwokerto, dan Solo.
2. Subjek yang diteliti dalam penelitian ini merupakan semua karyawan yang bekerja di Katsukai Japanese Food.

3. Jumlah populasi dalam penelitian yang akan diteliti berbeda dengan penelitian sebelumnya.
4. Teori dan aspek dalam penelitian yang digunakan untuk membentuk suatu instrument berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini membentuk instrumen berdasarkan masalah yang akan diukur secara fakta di lapangan. Sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya karena telah dipaparkan beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Maka penelitian ini terbentuk judul "*Pengaruh Work Life Balance dan Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Katsukai JapaneseFood"*

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Konseptualisasi Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) sering diartikan sebagai keadaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2013: 202) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional seorang karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukan. Sikap ini bisa tercermin karena adanya prestasi kerja, kedisiplinan, dan moral kerja yang diraih oleh karyawan. Kepuasan kerja menurut Handoko (2019: 112), merupakan keadaan emosional yang dirasakan dalam hal menyenangkan atau tidak menyenangkan oleh karyawan dalam memandang pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi di mana seorang karyawan merasakan kebahagiaan, perlakuan yang tidak memihak, diakui dan dihargai oleh pemimpin, merasa aman karena pekerjaannya mampu menciptakan hasil yang memuaskan harapan, keinginan, dan kebutuhan sehingga karyawan merasa puas baik secara fisik maupun mental (Noor, 2013: 258)

Luthans (2011: 142) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting berhubungan dengan hasil kerjanya. Selain itu, Coleman (dalam Safari et al., 2021) mengemukakan kepuasaan kerja merupakan respon karyawan terhadap beragam faktor lingkungan kerja yang mereka hadapi, mencakup respons terhadap komunikasi di organisasi, hubungan dengan atasan, tingkat kompensasi, peluang promosi, interaksi dengan rekan kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan interpersonal dalam lingkungan organisasional. Robbins dan Judge (2012: 74) juga mengartikan kepuasan kerja sebagai perilaku yang dihasilkan dari pekerjaan dan mencerminkan perbedaan

antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang seharusnya diterima.

Howell dan Dipboye (2008: 350) mengemukakan pengertian kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang mencerminkan perilaku individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan Zulkarnaen dan Sofyan (2018: 184) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan hidup, karena seorang karyawan menggunakan sebagian besar waktunya di tempat kerja.

Berdasarkan pemaparan mengenai kepuasan kerja di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan dan positif yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya.

2. Aspek Kepuasan Kerja

Merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Luthans (2011: 142), bahwa terdapat enam aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja :

a. Pekerjaan itu sendiri, aspek yang berkaitan dengan seberapa pekerjaan itu memberikan ketertarikan pada karyawan untuk dapat mengembangkan potensi dan terus belajar, serta bagaimana karakteristik dari pekerjaan yang individu lakukan dapat menjembatani kreativitas karyawan.
b. Gaji, aspek ini berhubungan dengan jumlah upah yang diterima seorang karyawan apakah sudah setimpal dengan beban kerja yang dikerjakan, termasuk dalam hal bonus/tunjangan yang individu terima. Karena pada dasarnya uang bukan hanya berperan dalam memenuhi kebutuhan dasar manusia, melainkan juga sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi.
c. Kesempatan promosi, aspek yang berkaitan dengan masalah kenaikan jabatan yang diberikan kepada karyawan apakah sudah

sesuai dengan potensi yang individu miliki. Selain itu, kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan yang mereka miliki, serta pengembangan karir yang jelas dan tepat kepada karyawan akan memberikan kepuasan kepuasan kerja memiliki nilai yang berbeda antar karyawan.

d. Supervisi, mencakup aspek yang meliputi sejauh mana pengawas bersikap adil dan supportif. Dalam hal ini seberapa besar atasan memberi arahan dan bantuan kepada bawahan ketika mengalami kesulitan sehingga memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
e. Rekan kerja, aspek yang berkaitan dengan sejauh mana hubungan antar karyawan memberikan rasa aman, kenyamanan, saling mendukung, dan saling memperhatikan sehingga memberikan hasil kepuasan kerja yang tinggi.
f. Kondisi kerja, pada aspek kondisi kerja, meliputi fasilitas, suasana kerja, lingkungan kerja yang menarik, sarana & pra sarana yang mendukung sesuai dengan tugas yang diselesaikannya.

Sedangkan aspek-aspek lainnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja menurut Prestawan (2010: 21) meliputi :

a. Aspek psikologis, dalam aspek ini berkaitan dengan kejiwaan pekerja mencakup kemampuan, minat dan keamanan kerja serta sikap dan keterampilan terhadap pekerjaan.
b. Aspek fisik, aspek ini merupakan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pekerja yang berkaitan dengan jenis pekerjaan, kesehatan pekerja, pengaturan istirahat, kondisi ruangan, pengaturan waktu kerja, temperatur udara, penerangan, ventilasi, dan usia pekerja.
c. Aspek keuangan, aspek yang mengacu pada jaminan dan tunjangan karyawan yang mencakup sistem dan tingkatan gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi, dan tunjangan.

Dari aspek yang dijabarkan di atas, dari penelitian – penelitian sebelumnya mengacu pada aspek dan teori dari Luthans (2011: 142) yang telah diyakini sebagi teori dasar kepuasan kerja. Maka pada penelitian ini, pengukuran variabel kepuasan kerja juga menggunakan aspek dari Luthans (2011: 142) yang menyebutkan aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja.

3. Faktor – faktor yang memengaruhi kepuasan kerja

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009: 80)

a. Faktor Psikologis

Faktor psikologis merupakan faktor yang berkaitan dengan kejiwaan karyawan, mencakup manajemen waktu, sikap terhadap pekerjaan, kenyamanan dalam berkerja, bakat dan minat serta potensi karyawan. Termasuk dalam hal ini bagaimana karyawan dapat mengelola waktu dengan seimbang antara komitmen dalam pekerjaan dengan tanggung jawab di luar pekerjaan yang dinamakan dengan *work life balance*.

b. Faktor Sosial

Arti dari faktor sosial yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu meliputi hubungan antar rekan kerja maupun karyawan dengan atasan. Dalam hal ini termasuk sikap karyawan terhadap norma maupun aturan dalam perusahaan dengan berpedoman pada budaya organisasi yang dianut.

c. Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik individu, mencakup kondisi kesehatan, usia, jenis kelamin karyawan, dan keadaan lingkungan kerja.

d. Faktor Finansial

Faktor finansial, diartikan sebagai suatu jaminan kesejahteraan karyawan dan pemenuhan kebutuhan karyawan, yang mencakup besarnya bonus/tunjangan, fasilitas, jaminan sosial, dan promosi.

4. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja dalam perpektif Islam telah dijelaskan dalam Al – Qur'an, pada Q.S Al-Najm ayat 39, yaitu sebagai berikut :

وَاَنْ لَّيْسَ لِلْاِنْسَانِ اِلَّا مَا سَعٰىۙ

"Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya"

Hasil dari pekerjaan yang dilakukan tentunya berasal dari kesungguhan individu dalam mendalami suatu pekerjaan, sehingga individu untuk mencapai kepuasan kerja dengan imbalan yang telah diharapkan maka membutuhkan usaha yang lebih. Mengacu pada Tafsir Al Misbah (2008: 433) menjelaskan bawasanya seseorang yang berusaha dengan baik maupun buruk tidak akan dilenyapkan Allah, akan tetapi kelak akan diperlihatkan dan dipertanggungjawabkan kepadanya, sehingga seseorang akan berusaha dengan baik dan menjauhkan diri dari yang buruk. Kemudian *akan diberi balasannya* yakni amal itu dengan balasan yang sempurna. Kalau baik akan dilipatgandakan Allah, dan kalau buruk tidak dimaafkan Allah maka dibalas sempurna kesetimpalannya, Dapat dikaitkan juga dengan konsep kepuasan kerja di mana karyawan yang telah berkerja dengan usaha yang maksimal sudah seharusnya diberikan gaji/imbalan yang setimpal juga. Disamping itu, kepuasan kerja dalam pandangan islam dapat diartikan sebagai rasa cukup dan ikhlas dengan apa yang telah diberikan kepadanya dan senantiasa untuk berdoa kepada Allah SWT serta berusaha dengan semaksimal mungkin karena Allah maha mengetahui apa yang diperbuat setiap manusia.

B. Konseptualisasi *Work Life Balance*

1. Pengertian *Work Life Balance*

Secara istilah, *work life balance* dipahami sebagai konsep yang luas termasuk penentuan prioritas yang tepat antara "pekerjaan" mencakup karir dan ambisi di satu sisi dan "kehidupan" meliputi kesehatan, hobi/kesenangan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual di sisi lain (Schermerhorn, 2012: 314). Senada dengan Weckstein (dalam Barus, 2022: 52) mendefinisikan *work life balance* sebagai keadaan seimbang yang melibatkan ambisi atau karir dengan keluarga, waktu luang, kebahagiaan, dan pengembangan spiritual individu. Sedangkan menurut Frame & Hartog (dalam Purwati, 2016: 22) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan kondisi dimana karyawan memiliki jam kerja yang fleksibel dan menggunakannya secara bebas sehingga memungkinkan individu dapat membagi waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab lain di luar pekerjaan dengan seimbang.

Kalliath & Brough (dalam Kurniawan 2018: 35) mengartikan *work life balance* sebagai suatu keadaan yang seimbang pada waktu atau kepuasan individu dalam peran gandanya. *Work life balance* diartikan sebagai tahap dimana komitmen dalam pekerjaan dengan kewajiban di dalam keluarga dapat seimbang, serta seseorang dapat memadukan keterlibatan peran dan kepuasan dalam kehidupan pribadi maupun dalam pekerjaannya (Greenhaus, Collins dan Shaw, 2003: 513). Sedangkan menurut Lockwood (2003: 4) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan suatu kondisi sejajar pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah seimbang. Dalam pandangan karyawan, *work life balance* adalah pilihan mengatur kewajiban terhadap keluarga atau pribadi dengan komitmen dalam berkerja. Dalam pandangan perusahaan diartikan sebagai suatu tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung perusahaan

dimana karyawan dapat sepenuhnya fokus pada pelaksanaan tugas mereka.

Westman (2009: 588) mengemukakan pengertian *work life balance* sebagai seberapa besar individu merasa puas baik dalam hal keseimbangan waktu dan keterlibatan psikologis maupun peran individu dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (mencakup waktu untuk diri sendiri, waktu dengan keluarga, teman, pasangan, dan masyarakat) serta di antara kedua peran tersebut tidak terjadi konflik. Individu dengan peran yang seimbang antara komitmen dalam pekerjaan dengan tanggung jawab diluar pekerjaan yang baik akan memunculkan kepuasan hidup (Asepta & Marino, 2018: 79).

Dari penjabaran di atas mengenai berbagai definisi *work life balance* menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* merupakan kondisi individu yang seimbang antara komitmen dalam pekerjaan dengan tanggung jawab kehidupan pribadi diluar pekerjaan.

2. Aspek *Work Life Balance*

Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003: 513) terdapat beberapa aspek untuk mengukur *work life balance*, yaitu :

a. Keseimbangan waktu (*Time Balance*)

Aspek ini berhubungan dengan jumlah waktu yang diberikan pada individu terhadap tugas dan tuntutan dari pekerjaan maupun rasa tanggung jawab dalam kehidupan di luar kehidupan, seperti waktu untuk mengembangkan potensi diri. Seorang karyawan yang memiliki keseimbangan waktu yang baik diharapkan akan memberikan dampak yang positif seperti meningkatnya produktivitas, konsentrasi, dan kepuasan kerja serta dapat mengurangi stress kerja.

b. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement balance*)

Aspek ini berhubungan erat dengan keterlibatan individu secara psikologis dalam pekerjaannya maupun kehidupan di luar

pekerjaannya. Waktu yang diatur dengan baik belum tentu cukup untuk menyatakan tingkat *work life balance* seorang karyawan, akan tetapi harus didukung dengan jumlah keterlibatan yang berkualitas di setiap kegiatan yang karyawan kerjakan.

c. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*)

Aspek ini merujuk pada tingkat kepuasan seseorang dalam pekerjaannya maupun di luar pekerjaannya. Kepuasan tersebut akan muncul ketika individu dapat membagi dengan baik kebutuhan pekerjaan maupun hal hal di luar pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari hubungan individu dengan keluarga, teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dijalani.

Menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009: 446) mengemukakan bahwa *work life balance* memiliki empat aspek, yaitu :

a. *Work Interference With Personal Life*

Aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat memberikan pengaruh terhadap kehidupan individu seseorang. Sebagai contoh, seorang karyawan mengalami kesulitan untuk membagi waktu keluarga karena tuntutan dari pekerjaan.

b. *Personal Life Interference With Work*

Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan. Sebagai contoh, ketika seseorang menghadapi masalah dalam kehidupan pribadinya, hal itu dapat berpengaruh negatif pada pekerjaannya..

c. *Personal Life Enhancement of Work*

Aspek ini mengacu pada sejauh mana dampak dari kehidupan pribadi terhadap meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja. Sebagai contoh, ketika seorang karyawan merasa senang dalam kehidupan pribadinya sehingga membuat orang tersebut juga merasa bahagia dalam melaksanakan komitmen pada pekerjaanya.

d. *Work Enhancement of Personal Life*

Aspek ini mengacu pada sejauh mana pengaruh pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi karyawan. Contohnya, keterampilan seseorang yang didapatkan ketika bekerja sehingga dapat menggunakan keterampilannya untuk kehidupan pribadinya.

Sesuai dengan penjabaran diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek dari *work life balance* adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Selain itu terdapat juga *work interfence with personal life, personal life interfence with work, personal life enhancement of work,* dan *work enhancement of personal life.*

Dengan bersumber pada aspek-aspek diatas, peneliti memutuskan untuk merujuk pada aspek *work life balance* menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003: 513) meliputi, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

3. *Work Life Balance* Dalam Perspektif Islam

Work life balance yang memiliki pengertian kondisi yang seimbang dalam kehidupan kerja maupun diluar pekerjaan sudah jauh dibahas dalam Islam mengenai keseimbangan hidup yang baik dan sempurna. Dalam perspektif Islam, *work life balance* diartikan sebagai satu kesatuan yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Islam mengajak umatnya untuk berkerja dengan tekun untuk mencari rezeki agar keharmonisan serta kenyamanan dalam menjalani kehidupan di dunia dapat tercapai. Namun disisi lain Islam juga menekankan pentingnya memberi waktu yang cukup untuk beribadah mendekatkan diri kepada Allah SWT, keluarga maupun kebutuhan untuk kesenangan diri sendiri. Karena pada dasarnya arti hidup di dunia sesungguhnya adalah untuk mencapai kebahagian di akhirat. Hal ini telah dijelaskan dalam salah satu ayat Q.S Al-Qashash ayat 77 dalam firmannya :

وَابْتَغِ فِيْمَآ اٰتٰىكَ اللّٰهُ الدَّارَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاَحْسِنْ كَمَآ اَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِى الْاَرْضِۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ

"*Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan."*

Menurut Tafsir Al Mishbah (2002: 405) penafsiran terhadap Q.S Al Qashash ayat 77 bahwa sebagai hamba Allah, seseorang diharapkan berupaya dengan segala daya dan upaya, baik secara fisik maupun mental, dalam batas kewajaran. Allah mengizinkan untuk mencari harta dan keindahan dunia, namun hal ini harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Pencarian tersebut sebaiknya dilakukan dengan memanfaatkan hasil usaha yang telah diberikan oleh Allah, yakni kebahagiaan akhirat. Hal ini dapat diwujudkan melalui shodaqoh dan penggunaan harta sesuai dengan petunjuk Allah. Selain itu, penting untuk tidak melupakan atau mengesampingkan bagian yang diberikan oleh Allah dalam kenikmatan dunia dengan tetap berperilaku baik kepada siapa pun, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada kita dengan segala nikmat-Nya. Hal ini sejalan dengan konsep *work life balance* yang memfokuskan pada kesejahteraan manusia yang tercipta dari keseimbangan bekerja dan kehidupan pribadi.

C. Konseptualisasi Persepsi Budaya Organisasi

1. Pengertian Persepsi Budaya Organisasi

Persepsi merupakan suatu proses yang diawali dengan penginderaan, yakni langkah penerimaan stimulus oleh individu melalui alat reseptornya. Gibson (2011: 134) memberikan pengertian bahwa persepsi merupakan tahapan penafsiran makna terhadap lingkungan yang diolah dalam suatu kerangka yang terstruktur dan

terbentuk berdasarkan pengalaman dan nilai-nilai individu. Sedangkan menurut Robbins (2012: 160) mengungkapkan bahwa persepsi adalah langkah yang diambil oleh individu untuk mengintergrasikan dan menafsirkan respon-respon inderanya dengan tujuan memberikan makna pada lingkungan sekitar. Persepsi melibatkan pengorganisasian dan penafsiran terhadap rangsangan yang dirasakan, sehingga membentuk sesuatu yang memiliki makna, dan menjadi respons yang terintegrasi dalam diri manusia (Walgito, 2002: 70). Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu respons dan penilaian psikologis seseorang yang mencakup unsur-unsur seperti penginderaan, pengorganisasian, dan penginterpretasian terhadap objek-objek dalam lingkungan hidup manusia, sehingga membentuk sesuatu yang memiliki makna.

Secara pengertian, budaya organisasi dipahami sebagai satu rangkaian makna bersama yang dianut oleh individu-individu dalam organisasi, yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya (Robbins & Judge, 2012: 512). Sedangkan Mondy dan Noe (1996) mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai suatu sistem yang terdiri dari nilai-nilai bersama, keyakinan, dan kebiasaan yang terdapat di dalam suatu organisasi. Komponen-komponen ini saling berinteraksi dengan struktur formal organisasi untuk membentuk norma-norma perilaku.. Menurut Hofstede dkk. (2001: 298) budaya organisasi memiliki lima pola budaya yang dipegang teguh, mencakup unsur-unsur seperti norma, artefak, keyakinan, dasar pemikiran, dan nilai. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai yang terkandung dan dikembangkan oleh organisasi yang kemudian menjadi norma yang diterapkan tiap individu dalam organisasi sebagai dasar dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai cita-cita organisasi.

Berdasarkan beberapa penjabaran mengenai persepsi dan budaya oganisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa persepsi budaya

organisasi merupakan proses pemberian nilai atau pandangan karyawan terhadap budaya organisasi yang dianut dan dijadikan pedoman dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Aspek Persepsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2012: 512) ada beberapa aspek mengenai budaya organisasi yaitu :

a. Inovasi dan pengambilan resiko

   Sejauh mana taraf dorongan karyawan untuk memberikan inovasi baru, berani mengambil keputusan, dan menghadapi risiko.

b. Perhatian terhadap detail

   Seberapa besar pekerja dapat memperlihatkan ketelitian, kemampuan pemahaman, dan perhatian terhadap detail.

c. Orientasi terhadap hasil

   Seberapa besar organisasi lebih memfokuskan perhatian terhadap hasil daripada menitikberatkan perhatian pada cara dan langkah yang diterapkan guna mencapai tujuan.

d. Orientasi terhadap individu

   Seberapa besar keputusan organisasi dalam mempertimbangkakan karyawannya sehingga dapat mempengaruhi individu-individu dalam organisasi.

e. Orientasi terhadap tim

   Seberapa besar organisasi menitikberatkan perhatiannya terhadap kemampuan kelompok (tim) dan koordinasi kerja daripada kerja secara perorangan dalam menuntaskan tugas-tugas organisasi.

f. Agresivitas

   Seberapa besar individu dalam organisasi bersaing secara agresif dan cepat dalam menyelesaikan tugas dibandingkan berkerjasama dan santai.

g. Stabilitas

Seberapa jauh organisasi menitikberatkan pada pemeliharaan *status quo* atau mempertahankan situasi yang ada daripada pertumbuhan dalam mengambil tindakan dan ketetapan.

Menurut Walgito (2002: 53) aspek-aspek dari persepsi ada 3, meliputi aspek kognisi, aspek konasi, dan aspek afeksi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2012: 512) ada beberapa aspek budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Penggabungan dari aspek-aspek persepsi dengan budaya organisasi menghasilkan aspek persepsi budaya organisasi sebagai berikut :

a. Aspek kognisi

Aspek ini meliputi cara mendapatkan pengetahuan, pengalaman masa lalu, dan pandangan terhadap budaya organisasi yang berlaku. Dalam aspek ini individu memandang budaya organisasi berdasarkan pengalaman dari yang pernah didengar, dilihatnya dalam lingkungan sehari-hari.

b. Aspek konasi

Aspek konasi mecakup kemauan, kesediaan, motif, dan sikap individu terhadap budaya organisasi yang dianut. Pandangan karyawan terhadap budaya organisasi yang berhubungan dengan motif diwujudkan dalam sikap dan perilaku dalam berkerja.

c. Aspek afeksi

Aspek perasaan yang berhubungan dengan pemberian evaluasi emosional individu terhadap budaya organisasi yang berjalan. Aspek afeksi ini muncul karena adanya pendidikan moral dan etika yang didapat sejak kecil. Pendidikan moral inilah yang menjadi pedoman karyawan dalam memandang budaya organisasi dari perusahaan.

3. Persepsi Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Proses persepsi melibatkan penerimaan stimulus oleh reseptor, yaitu indera, yang tidak aktif secara langsung sejak individu lahir. Namun, indera tersebut akan mulai berfungsi seiring dengan perkembangan fisik individu. Dengan demikian, indera yang semakin berkembang memungkinkan individu merasakan pengaruh-pengaruh eksternal yang baru, menyertai dengan perasaan-perasaan yang akhirnya membentuk persepsi dan pengetahuannya terhadap dunia luar (Najati, 2001: 135). Manusia sebagai makhluk yang diberikan amanat untuk menjadi *khalifah* di bumi diberikan berbagai macam keistimewaan yang salah satunya adalah proses dan fungsi persepsi yang lebih kompleks dan lebih rumit dibandingkan dengan makhluk Allah yang lainnya. Dalam Al Qur'an terdapat ayat yang mejelaskan berkaitan dengan indera manusia, diantaranya Q.S An Nahl ayat 78 sebagai berikut :

وَاللّٰهُ اَخْرَجَكُمْ مِّنْۢ بُطُوْنِ اُمَّهٰتِكُمْ لَا تَعْلَمُوْنَ شَيْـًٔاۙ وَّجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْاَبْصَارَ وَالْاَفْـِٕدَةَۙ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُوْنَ

"Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan, dan hati nurani agar kamu bersyukur."

Mengacu pada Tafsir Al Misbah (2009: 672) menjelaskan dan sebagaimana Allah mengeluarkanmu kamu berdasar kuasa dan ilmu-Nya dari perut ibu-ibu kamu sedang tadinya kamu tidak wujud, demikian juga Dia dapat mengeluarkan kamu dari perut ibu-ibu kamu, kamu semuadalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun yang ada disekeliling kamu dan Dia menjadikan bagi kamu pendengaran, penglihatan, dan aneka hati sebagai bekal dan alat alat utuk meraih pengetahuan agar kamu bersyukurdengan menggunakan alat alat tersebut sesuai degan tujuan Allah menganugerahkanya kepada kamu

Dalam perspektif Islam, persepsi dipandang sebagai proses individu dalam memahami informasi melalui berbagai indera, seperti mata untuk melihat, telinga untuk mendengar, hidung untuk penciuman, dan hati untuk merasakan. Semua informasi ini disalurkan ke akal dan pikiran manusia dengan tujuan membentuk pemahaman yang lebih luas dan mendalam terhadap realitas dunia. Dalam konteks ini, penggunaan indera dan akal disorot sebagai bagian integral dari proses pemahaman dan pengetahuan, serta pentingnya hati sebagai pusat perasaan dan pengertian yang mendalam dalam memahami realitas.

D. Hubungan *Work Life Balance* dan Persepsi Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menjaga dan menciptakan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang berdampak besar terhadap kelangsungan perusahaan. Kepuasan kerja diartikan sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan karyawan memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai sesuatu yang penting berhubungan dengan hasil kerjanya (Luthans, 2011: 141). Menurut Rondonuwu (2018: 33) karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan, meliputi meningkatnya efisiensi dan produktivitas dalam berkerja serta mengurangi angka stress kerja sebagai akibat dari beban kerja yang diberikan. Di samping itu, seorang karyawan sebagai penggerak dalam menentukan berhasil atau tidaknya cita-cita perusahaan akan memiliki rasa dedikasi, moral kerja, dan kedisiplinan kerja yang tinggi apabila kepuasan kerja dapat tercapai dan diciptakan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2016: 202) mengemukakan pengertian bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dalam hal ini kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan bersikap terhadap pekerjaanya dan berhubungan dengan lingkungan

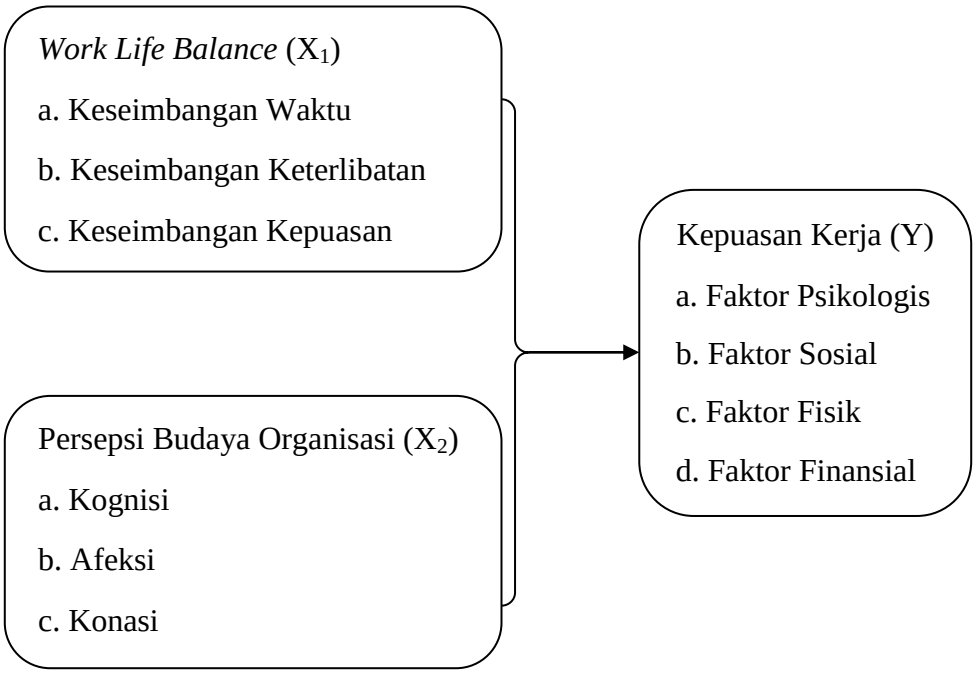
kerjanya. Disamping itu karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi (Shaleh dan Nuraini, 2021: 231). Hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan seimbang dalam kehidupan pribadi seorang karyawan. Keseimbangan inilah yang biasa disebut sebagai *work life balance.* Diperkuat dalam penelitian sebelumnya dari Barus (2022: 54) yang mengungkapkan bahwa *work life balance* dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada faktor psikologis karyawan, yaitu sejauh mana seorang karyawan dapat menyeimbangkan waktunya dalam berkerja maupun di luar pekerjaan.

Budaya organisasi dipahami sebagai satu rangkaian makna bersama yang dianut oleh individu-individu dalam organisasi, yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya (Robbins & Judge, 2012: 512). Dalam hal ini budaya yang mendukung kerjasama dan komunikasi terbuka dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, nilai dan norma yang ditekankan oleh budaya organisasi memengaruhi bagaimana karyawan menilai pekerjaan dan sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan nilai pribadi karyawan. Persepsi terhadap budaya organisasi juga berperan secara signifikan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini seorang karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap budaya organisasi, seperti dukungan terhadap inovasi dan kerja tim cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dameria & Ekawati (2022: 422) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada faktor psikologis dan sosial, yaitu sejauh mana karyawan dapat memberikan pandangan mengenai budaya organisasi ataupun nilai sosial yang ada dalam pekerjaan.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat dilihat bahwa terdapat kaitan *work life* balance dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya *work life balance* menjadikan seorang karyawan dapat menyeimbangkan tugas dan beban di dalam pekerjaan dengan tanggung jawab individu dalam kehidupan sehari-hari. Dalam hal ini karyawan dapat memanfaatkan strategi *work life balance* agar kepuasan kerja dapat tercapai dengan baik dan maksimal. Sehingga seorang karyawan dapat menghindari ketidakpuasan dalam berkerja akibat dari manajemen waktu yang kurang baik dari pribadi seorang karyawan. Selain itu kepuasan kerja dapat teercapai dengan baik apabila persepsi terhadap budaya organisasi memiliki nilai yang positif.

Berdasarkan kajian teori yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dan keterkaitan antar variabel yang diilustrasikan melalui skema kerangka berpikir, menjadi panduan dalam pelaksanaan penelitian, dengan rincian sebagai berikut

Gambar 2. 1 Skema kerangka berpikir pengaruh *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja



E. Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah, tujuan, dan landasan teori yang telah disusun, maka diajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food.
2. Terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food.
3. Terdapat pengaruh *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 8) metode penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berdasarkan pada peristiwa-peristiwa yang terjadi, dan diterapkan untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel tertentu. Dalam metode ini, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan instrumen pengumpulan data seperti kuesioner, tes, atau pengamatan terstruktur untuk mengumpulkan informasi yang dapat diukur secara numerik (Creswell, 2017: 30). Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang sistematis dan memfasilitasi analisis statistik untuk menarik kesimpulan yang lebih kuat.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2013: 38) suatu atribut, sifat, atau nilai yang ditetapkan oleh peneliti sebagai pembelajaran dan informasi yang dapat diperoleh dari hal terkait untuk mendapatkan kesimpulan. Dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen, dengan rinci sebagai berikut:

a. Variabel Dependen (Y) : Kepuasan Kerja
b. Variabel Independen (X1) : *Work Life Balance*
c. Variabel Independen (X2) : Persepsi Budaya Organisasi

2. Definisi Operasional

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan menyenangkan dan positif yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang

pekerjaannya. Kepuasan kerja akan diukur melalui skala kepuasan kerja yang mengacu pada teori Luthans berdasarkan 6 aspek yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji/imbalan, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Jika subjek memperoleh skor tinggi maka kepuasan kerjanya pun tinggi, begitu juga sebaliknya jika subjek memperoleh skor rendah maka kepuasan kerjanya rendah.

b. *Work Life Balance*

Work life balance merupakan kondisi individu yang seimbang antara komitmen dalam pekerjaan dengan tanggung jawab kehidupan pribadi diluar pekerjaan. Dalam penelitian ini *work life balance* diukur menggunakan skala *work life balance* yang mengacu pada teori 3 aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Apabila subjek memperoleh skor tinggi maka *work life balance* pun tinggi, sebaliknya jika subjek memperoleh skor rendah maka *work life balance* juga rendah.

c. Persepsi Budaya Organisasi

Persepsi budaya organisasi merupakan proses pemberian nilai atau pandangan karyawan terhadap budaya organisasi. Pada penelitian ini persepsi budaya organisasi diukur menggunakan skala persepsi budaya organisasi yang mengacu pada teori Walgito terdiri dari 3 aspek yang meliputi aspek kognisi, konasi, dan afeksi. Apabila subjek memperoleh skor tinggi maka persepsi budaya organisasinya pun tinggi, begitu juga sebaliknya jika subjek memperoleh skor rendah maka persepsi budaya organisasinya juga rendah.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan yaitu di seluruh cabang Katsukai Japanese Food, meliputi Sekaran Semarang, Ngaliyan Semarang, Purwokerto, Tegal, dan Solo.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan oleh peneliti terhitung berlangsung pada bulan November 2023.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 80), Populasi adalah keseluruhan data yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki ketetapan kualitas dan kriteria yang ditentukan oleh peneliti, yang kemudian akan dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi meliputi semua kasus atau unit yang memiliki kesamaan dalam beberapa aspek tertentu dan membentuk kumpulan yang dapat dijadikan objek analisis dalam sebuah penelitian (Gay, Mills, & Airasian, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Katsukai Japanese Food yang berjumlah 120 karyawan dari 5 cabang meliputi Sekaran Semarang, Ngaliyan Semarang, Purwokerto, Tegal, dan Solo.

2. Sampel

Menurut Creswell (2017: 56) Sampel penelitian adalah sekelompok individu, objek, atau peristiwa yang dipilih secara hati-hati dari populasi yang lebih besar untuk diobservasi atau diukur, dengan tujuan membuat generalisasi atau inferensi tentang keseluruhan populasi. Sampel penelitian merupakan suatu bagian representatif yang mencerminkan karakteristik yang ada dalam suatu populasi (Sugiyono, 2013: 81).

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan metode atau strategi yang digunakan untuk memilih sampel yang representatif dari suatu

populasi yang lebih besar (Creswell, 2017: 57). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013: 85) sampling jenuh merupakan metode di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan kata lain, seluruh anggota populasi diikutsertakan dalam sampel penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu metode atau strategi yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta yang relevan dari subjek penelitian (Creswell, 2017: 59). Pengumpulan data dapat dilaksanakan dengan berbagai metode yang bervariasi. Namun, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala. Skala merujuk pada seperangkat instrument atau alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur atau menilai tingkat atau derajat suatu konsep atau variabel (Creswell, 2017: 61).

Sugiyono (2013: 107) berpendapat bahwa indikator digunakan sebagai pedoman dalam merancang item-item instrumen berupa pernyataan ataupun pertanyaan. Dalam penelitian ini terdapat tiga alat ukur yang akan digunakan untuk tiap variabel, yang terdiri dari kepuasan kerja, *work life balance*, dan persepsi budaya organisasi. Skala tersebut terdiri dari 4 pilihan jawaban, meliputi Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (Tidak Setuju), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Kriteria yang telah ditetapkan diwakili melalui rentang nilai 1-4 disesuaikan dengan jenis aitem, antara *favourable* dan *unfavourable* dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 1. Kriteria Penelitian

Kriteria	***Favourable***	***Unfavourable***
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Adapun aspek variabel yang akan diukur dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Skala Kepuasan Kerja

Pengukuran pada variabel ini dilakukan dengan skala kepuasan kerja yang mengacu pada 6 aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2011) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Blueprint skala kepuasan kerja sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 2. Blueprint Skala Kepuasan Kerja

No.	**Aspek**	**Aitem *Favourable***	**Aitem *Unfavourable***	**Jumlah**
1.	Pekerjaan itu sendiri *(The work itself)*	1, 2, 3	4, 5, 6	6
2.	Gaji *(Pay)*	7, 8, 9	10, 11, 12	6
3.	Kesempatan promosi *(Promotions)*	13, 14, 15	16, 17, 18	6
4.	Supervisi *(Supervision)*	19, 20, 21	22, 23, 24	6
5.	Rekan kerja *(Work Group)*	25, 26, 27	28, 29, 30	6
6.	Kondisi kerja *(Working Conditions)*	31, 32, 33	34, 35, 36	6
Total				36

2. Skala *Work Life Balance*

Pengukuran pada variabel ini dilakukan dengan skala *Work Life Balance* yang mengacu pada 3 aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003: 513) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Blueprint skala *work life balance* sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 3. Blueprint Skala *Work Life Balance*

No.	Aspek	Aitem *Favourable*	Aitem *Unfavourable*	Jumlah
1.	Keseimbangan waktu	1, 2, 3	4, 5, 6	6
2.	Keseimbangan keterlibatan	7, 8, 9	10, 11, 12	6
3.	Keseimbangan kepuasan	13, 14, 15	16, 17, 18	6
Total				18

3. Skala Persepsi Budaya Organisasi

Pengukuran pada variabel ini dilakukan dengan skala Persepsi yang mengacu pada 3 aspek yang dikemukakan oleh Walgito (2002) yaitu aspek kognisi, aspek konasi, dan aspek afeksi. Blueprint skala persepsi budaya organisasi sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4. Blueprint Skala Persepsi Budaya Organisasi

No.	Aspek	Aitem *Favourable*	Aitem *Unfavourable*	Jumlah
1.	Kognisi	1, 2, 3	4, 5, 6	6
2.	Konasi	7, 8, 9	10, 11, 12	6
3.	Afeksi	13, 14, 15	16, 17, 18	6
Total				18

F. Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

1. Validitas

Dalam menguji pengaruh antar variabel, diperlukan adanya instrumen pengukuran yang sesuai dan dapat terpercaya. Menurut Azwar (2013: 73) validitas berasal dari kata "valid" yang menunjukkan ketelitian dan akurasi suatu instrumen pengukuran dalam mengukur sesuatu sesuai dengan tujuannya. Suatu pengukuran dianggap memiliki validitas yang rendah apabila suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran (Azwar, 2013: 150). Sebaliknya, validitas suatu instrumen penelitian dianggap terpenuhi jika mampu mengukur dengan akurat dan

menunjukkan secara efektif bahwa item-item tersebut layak digunakan apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013: 121).

Oleh karena itu untuk mengetahui validitas instrument, peneliti melakukan validasi konstruk dengan tujuan mengidentifikasi item-item yang dapat dikatakan gugur, dan item mana saja yang dapat memenuhi syarat untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran suatu variabel dalam penelitian yang akan dilaksanakan. Validitas item dinilai melalui evaluasi, pendapat, dan masukan dari ahli dengan metode *expert judgment* dari dua dosen pembimbing yang memiliki pengetahuan dan keahlian yang sesuai dengan suatu bidang tertentu. Di samping itu peneliti juga akan menguji validitas instrumen dengan pendekatan *corrected item-total correlation* yang didukung oleh aplikasi SPSS for windows. Jika nilai hasil uji $\geq$ 0,3 maka item tersebut valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian. Sebaliknya, apabila nilai hasil uji dibawah 0,3 maka item item tersebut harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2013: 126).

2. Reliabilitas

Realibilitas merujuk pada kemampuan suatu instrument pengukuran untuk secara konsisten memperkirakan nilai yang akan diukur (Guntur, 2017: 13). Menurut Azwar (2013: 149) berpendapat bahwa kumpulan data yang memiliki realibilitas tinggi merupakan penilaian yang dapat menggambarkan data dan dapat diandalkan. Pada penelitian ini pengujian realibilitas dilakukan dengan metode *alpha cronbach* dibantu dengan aplikasi SPSS for windows. Koefisien reliabilitas yang harus dicapai suatu aitem adalah sebesar 0,6 atau P > 0,6, jika suatu aitem memiliki nilai kurang dari itu maka instrumen tersebut tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya (Sugiyono, 2013: 31).

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum instrumen penelitian dapat digunakan pada sampel, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Tahapan ini sering disebut sebagai uji coba atau *try out*, yang bertujuan untuk menentukan item

mana yang valid dan tidak valid, serta mengukur tingkat reliabilitas instrumen penelitian.

Pengujian validitas dan reliabilitas ini dilakukan oleh pegawai instansi atau perusahaan di luar sampel penelitian, karena populasi yang terbatas dan digunakan secara keseluruhan sebagai sampel. Uji coba melibatkan 30 karyawan di luar sampel penelitian. Berdasarkan hasil uji coba tersebut, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Hasil Uji Validitas

1) Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja memiliki 36 item untuk di uji menggunakan *corrected-item total correlation* dalam aplikasi SPSS 24. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 30 item valid, sedangkan 6 lainnya tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,3. Berdasarkan data tersebut, maka blueprint skala kepuasan kerja yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

No.	**Aspek**	**Aitem *Favourable***	**Aitem *Unfavourable***	**Jumlah**
1.	Pekerjaan itu sendiri *(The work itself)*	1, 2, 3	4*, 5, 6	6
2.	Gaji *(Pay)*	7, 8, 9*	10, 11, 12	6
3.	Kesempatan promosi *(Promotions)*	13, 14, 15	16, 17*, 18	6
4.	Supervisi *(Supervision)*	19, 20, 21	22, 23*, 24*	6
5.	Rekan kerja *(Work Group)*	25, 26, 27	28, 29*, 30	6
6.	Kondisi kerja *(Working Conditions)*	31, 32, 33	34, 35, 36	6
Total				36

*Aitem gugur

2) Skala *Work Life Balance*

Skala *work life balance* memiliki 18 item untuk di uji menggunakan *corrected-item total correlation* dalam aplikasi SPSS 24. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 15 item valid, sedangkan 3 lainnya tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,3. Berdasarkan data tersebut, maka blueprint skala *work life balance* yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Skala *Work Life Balance*

No.	**Aspek**	**Aitem *Favourable***	**Aitem *Unfavourable***	**Jumlah**
1.	Keseimbangan waktu	1, 2, 3	4, 5, 6	6
2.	Keseimbangan keterlibatan	7, 8*, 9	10, 11, 12*	6
3.	Keseimbangan kepuasan	13, 14, 15	16*, 17, 18	6
Total				18

*Aitem gugur

3) Skala Persepsi Budaya Organisasi

Skala persepsi budaya organisasi memiliki 18 item untuk di uji menggunakan *corrected-item total correlation* dalam aplikasi SPSS 24. Pengujian tersebut menunjukkan hasil bahwa 14 item valid, sedangkan 4 lainnya tidak valid karena menunjukkan nilai kurang dari 0,3. Berdasarkan data tersebut, maka blueprint skala persepsi budaya organisasi yang akan digunakan dapat dilihat pada tabel.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Skala Persepsi Budaya Organisasi

No.	**Aspek**	**Aitem *Favourable***	**Aitem *Unfavourable***	**Jumlah**
1.	Kognisi	1, 2, 3	4*, 5, 6	6
2.	Konasi	7, 8, 9	10, 11*, 12	6
3.	Afeksi	13*, 14, 15	16, 17*, 18	6
Total				18

*Aitem gugur

b. Hasil Uji Reliabilitas

1) Skala Kepuasan Kerja

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien > 0,6. Pengujian pada skala kepuasan kerja menghasilkan koefisien sebesar 0,948 > 0,6 dapat disimpulkan bahwa memiliki hasil yang reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	30

2) Skala *Work Life Balance*

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien > 0,6. Pengujian pada skala *work life balance* menghasilkan koefisien sebesar 0,915 > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	15

3) Skala Persepsi Budaya Organisasi

Sebuah instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien > 0,6. Pengujian pada skala persepsi budaya organisasi menghasilkan koefisien sebesar 0,912 > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Persepsi Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	14

G. Teknik Analisis Data

Setelah mengumpulkan data-data, langkah selanjutnya adalah analisis data guna mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian. Pada penelitian ini terdapat dua analisis, meliputi uji asumsi dan uji hipotesis. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS, sebagai berikut :

1. Uji Asumsi
   a. Uji Normalitas

      Tujuan dari uji normalitas yaitu untuk mengetahui normal atau tidaknya sebuah distribusi data. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk keperluan uji normalitas berdasarkan tingkat signifikansi 0,05 dengan bantuan SPSS for windows. Data distribusi dikatakan normal jikalau hasil dari uji tersebut menunjukan pemenuhan signifikansi lebih dari 0,05 atau P > 0,05.

   b. Uji Linearitas

      Uji linearitas dilakukan untuk menilai apakah terdapat hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel. Pada penelitian ini uji linearitas dilakukan menggunakan metode *test for linearity* dengan bantuan SPSS. Hasil uji linier dianggap menunjukkan memiliki hubungan yang linier jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau ditinjau melalui *Deviation From Linierity* dengan nilai signifikansi P > 0,05.

   c. Uji Multikolinearitas

      Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai apakah terdapat korelasi antar variabel bebas atau independen dalam regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen atau tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dalam penelitian ini, untuk menguji keberadaan multikolinearitas, peneliti menggunakan uji *Variance Inflation*

Factor (VIF). Jika koefisien korelasi dari tiap variabel bebas > 0,10 maka dapat dikatakan terjadi multikolinieritas.

2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda dengan tujuan untuk melihat pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat berserta signifikanya dibantu dengan SPSS for windows. Jika nilai signifikansi < 0,05 atau P < 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima, hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 atau P > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang siginifikan antar variabel tersebut, dan hipotesis ditolak.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

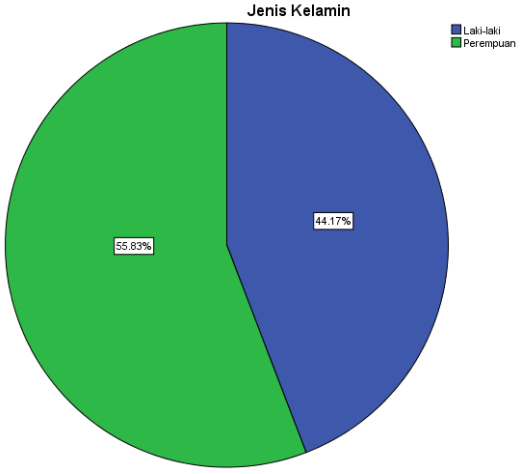
1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Katsukai Japanese Fusion Food dari seluruh cabang yang tersebar di Jawa Tengah. Dalam penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 120 karyawan yang tersebar pada lima (5) cabang yaitu Katsukai Unnes Gunung Pati, Tegal, Ngaliyan Semarang, Purwokerto dan Solo. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga total sampel yang digunakan adalah keseluruhan karyawan sejumlah 120. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala psikologi yang disebarkan kepada seluruh karyawan melalui *google form*. Berdasarkan kuesioner *google form* yang telah didistribusikan, informasi terperinci mengenai penyebaran subjek penelitian dapat ditinjau dalam tabel-tabel sebagai berikut:

Tabel 11. Deskripsi Jenis Kelamin Subjek

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	53	44.2	44.2	44.2
	Perempuan	67	55.8	55.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Gambar 4. 2 Deskripsi Persebaran Jenis Kelamin Subjek

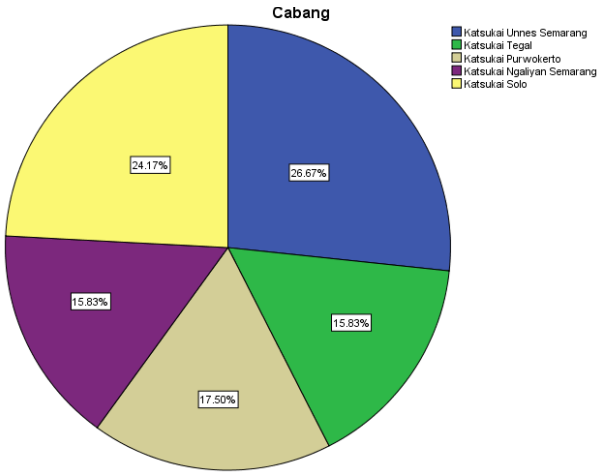


Berdasarkan tabel 11, sebanyak 53 karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 44,2%. Sedangkan subjek penelitian dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 67 karyawan atau 55,8%.

Tabel 12. Persebaran Cabang Subjek

Cabang					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Unnes Semarang	32	26.7	26.7	26.7
	Tegal	19	15.8	15.8	42.5
	Purwokerto	21	17.5	17.5	60.0
	Ngaliyan Semarang	19	15.8	15.8	75.8
	Solo	29	24.2	24.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Gambar 4. 3 Deskripsi Persebaran Cabang Subjek

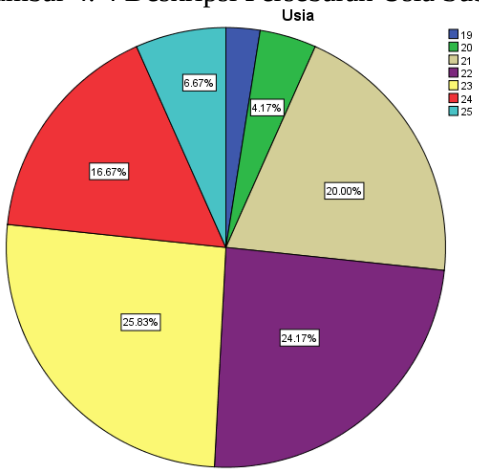


Berdasarkan tabel diatas, subjek penelitian berlokasi di Unnes Semarang berjumlah 32 dengan persentase sebesar 26,7%. Subjek penelitian berlokasi di Tegal berjumlah 19 dengan persentase sebesar 15,8%. Subjek penelitian berlokasi di Purwokerto berjumlah 21 dengan persentase sebesar 17,5%. Subjek penelitian berlokasi di Ngaliyan Semarang berjumlah 19 dengan persentase sebesar 15,8%. Subjek penelitian berlokasi di Solo berjumlah 29 dengan persentase sebesar 24,2%. Selanjutnya sebaran subjek berdasarkan usia di Katsukai Japanese Fusion Food dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Persebaran Usia Subjek

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	3	2.5	2.5	2.5
	20	5	4.2	4.2	6.7
	21	24	20.0	20.0	26.7
	22	29	24.2	24.2	50.8
	23	31	25.8	25.8	76.7
	24	20	16.7	16.7	93.3
	25	8	6.7	6.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Gambar 4. 4 Deskripsi Persebaran Usia Subjek



Berdasarkan tabel 13, dapat dilihat bahwa subjek penelitian dengan usia 19 berjumlah 3 dengan persentase sebesar 2,5%. Subjek penelitian dengan usia 20 berjumlah 5 dengan persentase 4,2%. Subjek penelitian dengan usia 21 berjumlah 24 dengan persentase 20%. Subjek penelitian dengan usia 22 berjumlah 29 dengan persentase 24,2%. Subjek penelitian dengan usia 23 berjumlah 31 dengan persentase 25,8%. Subjek penelitian dengan usia 24 berjumlah 20 dengan persentase 16,7%. Subjek penelitian dengan usia 25 berjumlah 8 dengan persentase 6,7%.

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini memiliki tiga variabel, diantaranya *work life balance*, persepsi budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Setiap variabel diuji kepada sampel, sehingga setiap variabel memiliki rentang nilai yang

cukup beragam. Setiap variabel dikategorikan berdasarkan rata-rata skor dan standar deviasi masing-masing, dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi. Kategorisasi data diperoleh dari hasil tabulasi dan analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti, dan disajikan dalam tabel berikut:

a. Kepuasan Kerja

Tabel 14. Hasil uji Deskriptif data Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	120	70	82	76,24	2,644
Valid N (listwise)	120				

Diketahui bahwa variabel kepuasan kerja mendapatkan skor minimum 70 dan skor maksimum 82. Mean (skor rata – rata) dari variabel kepuasan kerja adalah 76,24 dengan standar deviasi 2,644. Pedoman untuk menentukan kategori nilai tersebut rendah, sedang, dan tinggi pada variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel berikut:

Tabel 15. Pedoman Kategorisasi Nilai Kepuasan Kerja

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	X < (M – 1SD)	X < 73,59
Sedang	(M – 1SD) ≤ X < (M + SD)	73,59 ≤ X < 78,88
Tinggi	M + 1SD ≥ X	78,88 ≥ X

Kategorisasi ini dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 24, menghasilkan data yang disajikan pada tabel di bawah :

Tabel 16. Hasil Kategorisasi Nilai Kepuasan Kerja

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	15	12,5	12,5	12,5
	Sedang	81	67,5	67,5	80,0
	Tinggi	24	20,0	20,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

b. *Work Life Balance*

Tabel 17. Hasil Uji Deskriptif data *Work Life Balance*

Descriptive Statistics					
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	120	33	43	37,97	2,480
Valid N (listwise)	120				

Diketahui bahwa variabel *work life balance* mendapatkan skor minimum 33 dan skor maksimum 43. Mean (skor rata – rata) dari variabel kepuasan kerja adalah 37,97 dan standar deviasi 2,480. Hasil deskripsi tersebut dapat menggambarkan variabel *work life balance* dalam suatu kategorisasi yang memiliki tingkatan berjenjang pada sebuah kontinum atribut yang diukur sebagai berikut:

Tabel 18. Pedoman Kategorisasi Nilai *Work Life Balance*

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	X < (M – 1SD)	X < 35,49
Sedang	(M – 1SD) ≤ X < (M + SD)	35,49 ≤ X < 40.45
Tinggi	M + 1SD ≥ X	40.45 ≥ X

Kategorisasi ini dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 24, sehingga diperoleh hasil yang tercantum pada tabel dibawah:

Tabel 19. Hasil Kategorisasi Nilai *Work Life Balance*

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	21	17,5	17,5	17,5
	Sedang	78	65,0	65,0	82,5
	Tinggi	21	17,5	17,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

c. Persepsi Budaya Organisasi

Tabel 20. Hasil Uji Deskriptif Persepsi Budaya Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Persepsi Budaya Organisasi	120	27	52	37,77	3,832
Valid N (listwise)	120				

Berdasarkan tabel diatas diketahui deskripsi pada variabel persepsi budaya organisasi yaitu skor minimum 27 dan skor maksimum 52. Adapun mean (skor rata – rata) pada variabel persepsi budaya organisasi yaitu 37,77 dengan standar deviasi 3,832. Pedoman untuk menentukan kategori nilai tersebut rendah, sedang, dan tinggi pada variabel dukungan sosial terdapat pada tabel berikut:

Tabel 21. Pedoman Kategorisasi Nilai Persepsi Budaya Organisasi

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	X < (M – 1SD)	X < 33,93
Sedang	(M – 1SD) ≤ X < (M + SD)	33,93 ≤ X < 41,60
Tinggi	M + 1SD ≥ X	41,60 ≥ X

Kategorisasi ini dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 24, sehingga diperoleh hasil yang tercantum pada tabel dibawah:

Tabel 22. Hasil Kategorisasi Nilai Persepsi Budaya Organisasi

Kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	12	10,0	10,0	10,0
	Sedang	91	75,8	75,8	85,8
	Tinggi	17	14,2	14,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

3. Hasil Uji Asumsi

a. Hasil Uji Normalitas

Tujuan dari uji Normalitas adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya sebuah distribusi data. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov* melalui aplikasi SPSS, dimana nilai dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05, jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak normal. Hasil dapat diketahui dari tabel dibawah.

Tabel 23. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.75700607
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.031
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan Tabel diatas uji normalitas dapat diketahui dalam *Kolmogrov smirnov* diperoleh nilai signifikansi 0,200 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linieritas

Tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dari suatu penelitian. Variabel dependen dan variabel independen dapat dikatakan memiliki hubungan linear jika baris *linearity* < 0,05 dan nilai *deviation from linearity* p > 0,05. Hasil dapat diketahui dari tabel berikut :

Tabel 24. Hasil uji Linieritas Kepuasan Kerja dengan *Work Life Balance*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Work Life balance	Between Groups	Combined	112,418	16	7,026	1,006	,457
		Linearity	29,029	1	29,029	4,155	,044
		Deviation from Linearity	83,389	15	5,559	,796	,680
	Within Groups		719,574	103	6,986		
	Total		831,992	119			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *linearity* adalah 0,044 < 0,05 sedangkan nilai signifikansi *deviation from linearity* adalah 0,680 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja sebagai variabel dependen dengan *work life balance* sebagai variabel independen dikatakan *linier*.

Selain itu, untuk mengetahui hubungan *linear* antara variabel dependen (kepuasan kerja) dan variabel bebas (persepsi budaya organisasi) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 25. Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja dengan Persepsi Budaya Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Persepsi budaya Organisasi	Between Groups	Combined	198,645	20	9,932	1,553	,081
		Linearity	73,247	1	73,247	11,449	,001
		Deviation from Linearity	125,398	19	6,600	1,032	,433
	Within Groups		633,347	99	6,397		
	Total		831,992	119			

Berdasarkan tabel 25 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* adalah 0,001 < 0,05 sedangkan nilai signifikansi *deviation from linearity* adalah 0,433 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja sebagai variabel dependen dengan persepsi budaya organisasi sebagai variabel independen dikatakan *linier*. Berikut kesimpulan dari hasil uji linieritas dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 26. Kesimpulan Hasil Uji Linieritas

Var. Independent terhadap Dependen	**Nilai Signifikansi *Test of Linierity***	**Nilai Signifikansi *Deviation From Linieratiy***	**Ket.**
Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja	0,044 < 0,05	0,680 > 0,05	Linier
Persepsi Budaya Oraganisasi terhadap Kepuasan Kerja	0,001 < 0,05	0,433 > 0,05	Linier

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineatitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi atau hubungan antar variabel independen atau bebas dalam penelitian ini yaitu *work life balance* dan persepsi budaya organisasi. Variabel bebas dapat dikatakan memiliki hubungan timbal balik jika nilai *tolerance* > 0,010 dan nilai VIF < 10. Hasil dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 27. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	*Work Life balance*	,684	1,461
	Persepsi Budaya Organisasi	,684	1,461
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Dapat dilihat pada tabel 27 bahwa nilai *work life balance* dan persepsi budaya organisasi pada kotak *tolerance* sebesar 0,684 dimana nilai tersebut > 0,010 dan pada kotak VIF mendapatkan nilai 1,461 dimana nilai tersebut < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas dan variabel layak digunakan dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Hipotesis

Pada peneltian ini melibatkan tiga variabel penelitian diantaranya *work life balance* sebagai variabel independen (X1), persespsi budaya organisasi sebagai variabel independen (X2), dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diajukan meliputi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersamaan atau simultan dan secara terpisah atau parsial. Dalam pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 24.

Tabel 28. Hasil Uji ANOVA

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,864	2	46,432	**13,526**	,000[b]
	Residual	401,636	117	3,433		
	Total	494,500	119			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Persepsi budaya Organisasi						

Tabel 29. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,433[a]	**,188**	,174	1,853
a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Persepsi budaya Organisasi				

Pada tabel diatas diketahui bahwa hasil uji menunjukkan signifikansi 0,000 atau p<0,01 serta nilai F dari pengujian adalah 13,526. Pada tabel kedua nilai dari R Square adalah 0,188 atau 18.8%.

Dengan demikian, pengaruh secara simultan *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah 18,8%. Jadi, hipotesis ketiga diterima karena terjadi pengaruh *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Tabel 30. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Koefisien Resgresi)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	**65,818**	2,041		32,244	**,000**
	Persepsi Budaya Organisasi	**,144**	,053	,271	2,705	**,008**
	Work Life Balance	,**128**	,058	,220	2,201	**,030**
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Hasil dari tabel diketahui persamaan regresi berganda yang dirumuskan seperti berikut:

$Y = \alpha + ß1X1 + ß2X2$

Y = 65,818 + 0,128 (*Work Life Balance*) + 0,144 (Persepsi Budaya Organisasi)

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

a. α = 65,818. Nilai tersebut menunjukkan angka positif, sehingga mengindikasikan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan adalah pengaruh yang positif. Apabila terjadi kenaikan satu satuan dari variabel independen, maka nilai variabel dependen ikut meningkat juga.
b. ß1 = 0,128. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif, sehingga apabila mendapat kenaikan satu satuan dari variabel *work life balance*, maka nilai dari kepuasan kerja juga meningkat sebesar 0,128 atau 12,8%.

c. ß2 = 0,144. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif, sehingga apabila mendapat kenaikan satu satuan dari variabel persepsi budaya organisasi, maka nilai dari kepuasan kerja juga meningkat sebesar 0,144 atau sebesar 14,4%.

Dari tabel diketahui bahwa *work life balance* memiliki signifikansi 0,030 atau p<0,05. Artinya, hipotesis pertama diterima bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan nilai Beta sebesar 0,128 atau 12,8%. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Katsukai Japanese Food.

Dari tabel diketahui bahwa persepsi budaya organisasi memiliki signifikansi 0,008 atau p<0,05. Artinya, hipotesis kedua diterima bahwa terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai Beta sebesar 0,144 atau 14,4%. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Katsukai Japanese Food.

B. PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan subjek karyawan Katsukai Japanese Food dengan jumlah sampel 120 karyawan yang melibatkan 26,7% karyawan cabang Unnes Semarang, 15,8% karyawan cabang Tegal, 17,5% karyawan cabang Purwokerto, 15,8% karyawan cabang Ngaliyan Semarang, dan cabang Solo melibatkan 24,2% karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food. Selanjutnya, terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini yaitu pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai, dan pengaruh *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai.

Sebelum membahas mengenai hipotesis, peneliti akan mengungkap mengenai penghitungan kategorisasi dalam pengambilan data. Perhitungan kategorisasi pada tiga variabel ini menunjukkan bahwa dalam kategorisasi kepuasan kerja, terdapat 15 karyawan dengan kepuasan kerja rendah dengan persentase 12,5%, sejumlah 81 karyawan memiliki kepuasan kerja yang sedang dengan persentase 67,5% dan sebanyak 24 karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi dengan persentase 20%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian ini termasuk dalam kategori kepuasan kerja yang sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan belum tercapai sepenuhnya, karena karyawan merasa belum memenuhi semua aspek kepuasan kerja. Aspek yang sangat menonjol dalam kepuasan kerja ini adalah pada aspek gaji, dimana bonus yang diterima karyawan masih dirasa kurang.

Pada perhitungan kategorisasi *work life balance* menunjukkan bahwa terdapat 21 karyawan mempunyai *work life balance* yang rendah dengan persentase 17,5%, sejumlah 78 karyawan mempunyai *work life balance* yang sedang dengan persentase 65% dan sebanyak 21 karyawan mempunyai *work life balance* yang tinggi dengan persentase 17,5%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek pada penelitian ini termasuk dalam kategori *work life balance* yang sedang. Sedangkan pada variabel persepsi budaya organisasi memperlihatkan bahwa terdapat 12 karyawan mempunyai persepsi budaya organisasi yang rendah dengan persentase 10%, sebanyak 91 karyawan mempunyai persepsi budaya organisasi yang sedang dengan persentase 75,8% dan sebanyak 17 karyawan mempunyai persepsi budaya organisasi yang tinggi dengan persentase 14,2%.

Pada hipotesis pertama (H1), terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Katsukai Japanese Food. memperoleh signifikansi sebesar 0,030 < 0,05 atau p < 0,05. Kemudian nilai Beta yang didapat pada *work life balance* sebesar 0,128 atau 12,8%.

Dengan demikian, pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini dengan nilai beta 12,8% dan berpengaruh secara positif yang artinya jika nilai *work life balance* meningkat satu satuan maka nilai kepuasan kerja juga ikut meningkat dan sebaliknya jika *work life balance* menurun maka kepuasan kerja juga ikut menurun. Jadi, hipotesis pertama diterima karena terjadi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Fadilla dan Assyofa (2022: 53) bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh sebesar 16% terhadap kepuasan kerja. Selain itu hasil ini juga sependapat dengan Rondonuwu, Rumawas, dan Asaloei (2018: 35) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Work life balance merupakan kondisi individu yang seimbang antara komitmen dalam pekerjaan dengan tanggung jawab kehidupan pribadi diluar pekerjaan. Seorang karyawan mempunyai peran yang sangat besar terhadap hasil yang dicapai apakah sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, ketika karyawan dapat membagi secara seimbang waktu kerja dan waktu di luar kerja dengan baik akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja karyawan dalam berkerja. Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003: 513) ada salah satu aspek yang sejalan dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu aspek keseimbangan kepuasan. Dalam hal ini apabila seorang karyawan mempunyai *work life balance* dengan taraf baik akan berdampak pada tercapainya kepuasan kerja dengan baik pula. Hal ini sejalan dengan konsep *work life balance* menurut Westman (2009: 588) merujuk pada seberapa puas individu dalam mengatur waktu dan keterlibatan psikologis dalam peran mereka baik pada kehidupan kerja maupun pribadi. Hal ini mencakup alokasi waktu untuk diri sendiri, keluarga, pasangan, teman, serta masyarakat, dan tanpa terjadi konflik antara kedua peran tersebut.

Menurut Frame dan Hartog yang dikutip (dalam Mariati 2013), *work life balance* memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan komitmen lainnya seperti hobi, keluarga, pendidikan, seni, liburan, dan lainnya, bukan hanya fokus pada pekerjaan semata. Ini menunjukkan bahwa *work life balance* dapat mendorong kegiatan yang positif dan meningkatkan kepuasan karyawan. Karena pada dasarnya kepuasan kerja mencakup banyak hal, termasuk kondisi kerja dan perilaku individu terhadap pekerjaannya. Selanjutnya pendapat oleh Rondonuwu dkk (2018: 31) *work life balance* tidak tercapai dengan baik akan berdampak pada pekerjaan seperti, rendahnya komitmen dalam berkerja, kinerja yang kurang maksimal, berkurangnya kepuasan kerja, dan ketidakhadiran karyawan semakin meningkat.

Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* yang baik dapat menjadi tumpuan untuk meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan yang dapat mempengaruhi secara langsung pada kehidupan karyawan baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja bisa terwujud dengan optimal apabila organisasi mendukung adanya *work life balance.*

Pada hipotesis kedua (H2), terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Katsukai Japanese Food memperoleh signifikansi sebesar 0,008 < 0,05 atau p < 0,05. Kemudian nilai Beta yang didapat pada persepsi budaya organisasi sebesar 0,144 atau 14,4%. Dengan demikian, pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini dengan nilai Beta 14,4% dan berpengaruh secara positif yang artinya jika nilai persepsi budaya organisasi meningkat satu satuan maka nilai kepuasan kerja juga ikut meningkat dan sebaliknya jika persepsi budaya organisasi menurun maka kepuasan kerja juga ikut menurun. Jadi, hipotesis pertama diterima karena terjadi pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian oleh Dameria & Ekawati (2022: 424) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MMU Jakarta. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Purnomo & Putranto (2020: 265) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Panca Putra Madani. Hasil dari kedua penelitian tersebut memperkuat pernyataan bahwa kepuasan kerja dapat tercapai ketika persepsi karyawan terhadap budaya organisasi tercipta dengan baik pula. Budaya organisasi yang positif dapat menjadikan kepuasan kerja terus meningkat, sementara budaya yang negatif dapat menurunkan kepuasan tersebut.

Robbins dan Judge (2012: 512) menafsirkan budaya organisasi dipahami sebagai satu rangkaian makna bersama yang dianut oleh individu-individu dalam organisasi, yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini budaya yang positif, dengan nilai-nilai seperti penghargaan, komunikasi terbuka, dan dukungan akan menjadikan kepuasan kerja dapat tercapai. Selain itu, budaya yang mendukung pengembangan karir dan keseimbangan kehidupan kerja akan memperkuat kepuasan kerja seorang karyawan. Namun, ketika budaya organisasi tersebut tidak berjalan dengan baik akan memberikan dampak ketidakpuasan kerja karyawan hingga tingkat *turn over* dapat meningkat (Dameria & Ekawati, 2022: 422).

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara langsung persepsi budaya organisasi dapat meningkatkan keterbukaan komunikasi, rasa cinta terhadap pekerjaan, dan keterikatan antar karyawan sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Serta persepsi budaya organisasi juga mampu memperbaiki tinggi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

Pada hipotesis ketiga (H3), terdapat pengaruh *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Katsukai Japanese Food memperoleh nilai F sebesar 13,526 serta nilai signifikansi 0,00 < 0,05 atau p<0,05. Selain itu nilai dari R Square adalah

0,188 atau 18,8%. Dengan demikian, pengaruh secara simultan *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah 18,8%. Jadi, hipotesis ketiga diterima karena terjadi pengaruh *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan menyenangkan dan positif yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan 6 aspek yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Pekerjaan itu sendiri digambarkan sebagai seberapa pekerjaan itu memberikan ketertarikan pada karyawan, gaji digambarkan sebagai seberapa jumlah upah/bonus yang diterima karyawan, kesempatan promosi dicirikan sebagai kesempatan untuk naik jabatan / kesempatan untuk memperoleh lebih banyak pengalaman, supervisi diindikasikan sebagai pengawasan atasan terhadap karyawan, rekan kerja digambarkan sebagai sejauh mana hubungan antar karyawan memberikan rasa nyaman dan saling mendukung, dan kondisi kerja dicirikan sebagai sejauh mana lingkungan kerja dapat mendukung karyawan (Luthans, 2011: 142).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seorang karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2013: 202). Hal tersebut selaras dengan pendapat Handoko (2019: 112) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap produktifitas suatu organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena pada dasarnya ketika karyawan merasa ketidakpuasan kerja menjadikan titik awal munculnya masalah-masalah yang ada dalam organisasi (Safari et al, 2021: 137).

Sutrisno (2009: 80) memberikan pendapat bahwa satu dari faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologis karyawan, bagaimana seorang karyawan dapat mengelola waktu dengan baik antara

komitmen dalam pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan (keluarga, hobi, pendidikan, dan *me time*). Sejalan dengan pernyataan Malik et al. (2010) apabila seorang karyawan diberi kendali untuk mengelola potensi konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab di luar pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dilanjut oleh pendapat Ganapathi (2016: 126) dengan penerapan program *work life balance* menjadikan para karyawan bukan hanya fokus pada pekerjaan, akan tetapi juga memiliki waktu untuk kehidupan di luar pekerjaan, seperti bersama keluarga dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial. Hal ini akan menciptakan keseimbangan yang membuat mereka bahagia sehingga kepuasan dalam bekerja dapat tercapai.

Lewison (dalam Kurniawan 2014) menyebutkan beberapa manfaat dari adanya program *work life balance* diantaranya, mengurangi absensi, tingkat *turn over* menurun, produktivitas semakin meningkat, berkurangnya biaya lembur, dan retensi karyawan. Selanjutnya oleh Maslichah dan Hidayat (2016: 61) keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan adalah faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk menjaga produktivitas kerja tetap optimal. Oleh karena itu, agar kepuasan kerja dapat tercapai, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja melalui *work life balance.*

Selanjutnya, faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009: 80) adalah faktor sosial, yaitu bagaimana sikap karyawan terhadap norma maupun aturan dalam perusahaan dengan berpedoman pada budaya organisasi yang dianut. Kinerja yang baik dari karyawan tidak akan lahir dengan mudah, hal tersebut dapat muncul apabila karyawan merasakan kepuasan dalam suatu organisasi yang diikuti dengan penerapan budaya organisasi yang baik dari perusahaan (Abadiyah & Purwanto, 2016: 51). Budaya organisasi diartikan sebagai sebuah pola yang merujuk pada sistem makna bersama, nilai-nilai dan

keyakinan yang digunakan bersama dalam suatu organisasi sebagai pedoman para anggota dalam berperilaku (Arishanti, 2009: 46). Selaras dengan pendapat Hariyanto dkk (2021: 278), perilaku yang sejalan dengan aturan yang ditetapkan dapat memunculkan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga akan mendongkrak produktivitas karyawan yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *work life balance* dan persepsi budaya organisasi mempunnyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila semakin baik nilai *work life balance* karyawan semakin tinggi juga kemungkinan karyawan untuk mencapai kepuasan kerja, begitu juga dengan persepsi budaya organisasi dari karyawan apabila semakin baik, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini sudah urut sesuai secara prosedur dan aturan ilmiah yang berlaku, serta sudah mencapai tujuannya yaitu untuk membuktikan sebuah teori secara empiris dengan realita yang terjadi. Akan tetapi, penelitian ini tidak luput dari keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu peneliti belum bisa mengamati secara langsung faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi subjek dalam mengisi skala karena data diambil menggunakan *google form.* Faktor internal yang dimaksud yaitu kondisi fisik maupun kondisi psikologis subjek. Selain itu faktor eksternal yang dapat memengaruhi hasil penelitian diantaranya, kondisi keluarga subjek, kondisi lingkungan subjek, tempat tinggal dan lain sebagainya. Disamping itu penyebaran menggunakan media *Whatsapp* menjadikan peneliti terlalu lama untuk mendapatkan data. Terlepas dari keterbatasan, hasil penelitian ini dapat memberikan inspirasi bagi pemilik dan pimpinan maupun karyawan Katsukai Japanese Food untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dengan memerhatikan *work life balance* dan membangun persepsi budaya organisasi yang baik diantara karyawan.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Uji hipotesis pertama (H1) menghasilkan adanya pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food. Dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 < 0,05 atau p < 0,05. Kemudian nilai Beta yang didapat pada *work life balance* sebesar 0,128 atau 12,8%. Dengan demikian, apabila mendapat kenaikan satu satuan dari variabel *work life balance*, maka nilai dari kepuasan kerja juga meningkat sebesar 0,128 atau 12,8%, artinya hipotesis pertama diterima
2. Uji hipotesis kedua (H2) menghasilkan terdapat pengaruh persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Katsukai Japanese Food dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05 atau p < 0,05. Nilai Beta yang didapat pada persepsi budaya organisasi sebesar 0,144 atau 14,4%. Sehingga apabila mendapat kenaikan satu satuan dari variabel persepsi budaya organisasi, maka nilai dari kepuasan kerja juga meningkat sebesar 0,144 atau sebesar 14,4%, artinya hipotesis kedua diterima.
3. Uji Hipotesis ketiga (H3) mengungkapkan adanya pengaruh *work life balance* dan persepsi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Katsukai Japanese Food. Dibuktikan dengan nilai F sebesar 13,526 serta nilai signifikansi 0,00 < 0,05 atau p<0,05, dengan nilai dari R Square adalah 0,188 atau 18,8%. Ketika *work life balance* dan persepsi budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan Katsukai Japanese Food tinggi maka kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan Katsukai Japanese Food akan semakin tinggi, artinya hipotesis diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran terkait penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan Katsukai Japanese Food

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan melalui peningkatan *work life balance* dan persepsi budaya organisasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya.

2. Bagi karyawan Katsukai Japanese Food

   Bagi karyawan diharapkan untuk dapat meningkatkan keyakinan diri terhadap kemampuannya dan lebih menerapkan kepuasan kerja dengan baik untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti topik yang sama maka diharapkan bisa memperluas kembali dari pembahasan dengan memberikan variabel baru yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga tidak hanya dua faktor saja yang terfokus untuk dikaji.

DAFTAR PUSTAKA

Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 49-66.

Abdul Rahman Shaleh. 2004. *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana.

Alex Sobur. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.

Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85.

Azwar, S. (2013). *Metode penelitian.*Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Barus, D. A. B. (2022). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Sektor Pariwisata Di Maumere. *Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, *2*(1), 50–56.

Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 417-426.

Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, *2*(2), 49–56.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (4).

George, Jennifer M. and Gereth R. Jones (2012), *Undertanding and Managing Organizational Behavior*, Pearson.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of vocational behaviour*, 63 (3), 510-531.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4).

Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations.* SAGE, Thousand Oaks, London, New Delhi.

Howell, J. P., & Dipboye, R. L. (2008). *The essentials of job analysis and job description.* John Wiley & Sons.

Kurniawan, K. A. (2014). Pengaruh Tingkat Work-Life Balance terhadap Tingkat Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit (Doctoral dissertation, UAJY).

Lockwood, N. R. (2003). *Work Life Balance: Challenges and Solutions.*

Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: 12th Edition*. New York: McGraw-Hill Inc.

Miysell, K., & Wasisto, J. (2020). Persepsi Mahasiswa Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Diponegoro pada Peluang Kerja Information Professional. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 9(2), 42-50.

Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*. Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). Hubungan antaraWork/Life Balance dan Komitmen Berorganisasi pada Pegawai Perempuan. *Naskah Publikasi. UI Publication.*

Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 223-238.

Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Panca Putra Madani. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 259-266.

Purwati, P. D. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan (Work-life Balance) terhadap Beban kerja (Work Load) Divisi Penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. 1-86.

Putrie, F., & Nursalim, M. (2013). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Pertamina UPMS V Surabaya. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 3(2), 141-148.

Prestawan, A. (2010). Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. *Skripsi, Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.*

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2012). *Organizational Behavior : 15th Edition.*

Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-38.

Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PP. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)*

Shaleh, A. R., & Nuraini, P. (2021). Examining Gender Role Attitude as a Moderator of Personality, Social Support, and Childcare Responsibilities in Women's Work-Life Balance. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 229-244.

Schermerhorn, Jr. J. R., Osborn, R.N., Uhl-Bien, M., Hunt, J.G. (2012). *Organizational Behavior*, 12th edition. New Jersey: John Wiley & Sons.

Shihab, M. Q. (2002). *TAFSIR AL MISHBAH*. Jakarta: Lentera Hati.

Shihab, M. Q. (2008). *TAFSIR AL MISHBAH: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an.* Jakarta: Lentera Hati.

Shihab, M. Q. (2009). *TAFSIR AL MISHBAH: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an.* Jakarta: Lentera Hati.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta Bandung.

Walgito, Bimo. (2002). *Pengantar Psikologi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert Commentary on Work-Life Balance and Crossover of Emotions and Experiences: Theoretical and Practice Advancements. *Journal of Organizational Behavior*.

Wijaya, F. R. J., & Purba, D. E. (2020). Perceived Workload and Organizational Citizenship Behavior (OCB): The Role of Psychological Empowerment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 219-230.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print, Uji Validitas dan reliabilitas

Alat ukur Kepuasan Kerja

Diukur berdasarkan 6 aspek yang dikemukakan oleh Luthans (2011: 142) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Susunan Aitem Kepuasan Kerja Sebelum Uji Validitas

No.	Aspek	Aitem *Favourable*	Aitem *Unfavourable*	Jumlah
1.	Pekerjaan itu sendiri *(The work itself)*	1. Saya dapat mengembangkan potensi yang saya miliki dan terfasilitasi oleh manajemen 2. Saya selalu senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan 3. Bakat dan minat yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini	4. Potensi yang saya miliki tidak dapat berkembang dalam pekerjaan* 5. Tugas yang diberikan dari perusahaan monoton dan membosankan 6. Saya merasa terpaksa melakukan pekerjaan saat ini	6
2.	Gaji *(Pay)*	7. Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup dan dapat ditabung 8. Saya menerima bonus sesuai dengan target yang ditentukan 9. Saya mendapatkan tunjangan yang setimpal dengan beban pekerjaan*	10. Saya mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan 11. Bonus yang saya terima berbeda dengan karyawan lain padahal tugas yang saya kerjakan lebih banyak 12. Saya rasa perusahaan	6

			menghiraukan pemberian tunjangan sepersenpun	
3.	Kesempatan promosi *(Promotions)*	13. Perusahaan menjelaskan secara detail perihal promosi naik jabatan 14. Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk memperoleh banyak pengalaman 15. Perusahaan memberikan pelatihan yang menjadikan saya dapat maju dan berkembang	16. Hanya karyawan tertentu yang dapat naik jabatan di perusahaan ini 17. Saya rasa manajemen bodoh amat terhadap karyawan yang ingin mencari pengalaman lebih banyak* 18. Potensi yang saya miliki stagnan karena perusahaan bersikap acuh tak acuh adanya pelatihan	6
4.	Supervisi *(Supervision)*	19. Atasan mengawasi karyawan secara adil tanpa pandang bulu 20. Atasan memberikan pengarahan terhadap masalah yang saya hadapi 21. Saya merasa atasan selalu peduli terhadap kesehatan karyawan	22. Saya rasa atasan masih pilih kasih dalam mengawasi karyawannya 23. Atasan masa bodoh terhadap masalah yang saya saya hadapi* 24. Atasan enggan menanyakan keadaan karyawan ketika sakit*	6
5.	Rekan kerja *(Work Group)*	25. Saya mampu bangkit dari keterpurukan atas	28. Saya rasa persaingan antar rekan kerja	6

		dukungan dari rekan kerja disini 26. Saya merasa nyaman berkerja dengan rekan se tim karena ramah dan komunikatif 27. Saya memiliki rekan kerja yang solid ketika menyelesaikan tugas	disini sangat tidak sehat 29. Saya merasa rekan kerja disini menolak dan membenci saya* 30. Rekan kerja disini membiarkan saya ketika kesulitan dalam menjalankan tugas	
6.	Kondisi kerja *(Working Conditions)*	31. Perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap sesuai kebutuhan 32. Suasana kerja yang kondusif menjadikan saya selalu senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan 33. Saya selalu semangat dalam berkerja karena tempatnya nyaman dan tidak membosankan	34. Fasilitas yang ada di perusahaan masih kurang dalam pemenuhan kebutuhan karyawan 35. Saya merasa bosan dalam menjalankan tugas dari atasan karena suasana kerja yang monoton 36. Saya merasa terganggu karena tempat kerja disini sempit dan bising	6
Total				36

***Aitem Gugur**

Blueprint **Kepuasan Kerja sebelum Uji Validitas**

No.	**Aspek**	**Aitem *Favourable***	**Aitem *Unfavourable***	**Jumlah**
1.	Pekerjaan itu sendiri *(The work itself)*	1, 2, 3	4*, 5, 6	6
2.	Gaji *(Pay)*	7, 8, 9*	10, 11, 12	6
3.	Kesempatan promosi *(Promotions)*	13, 14, 15	16, 17*, 18	6
4.	Supervisi *(Supervision)*	19, 20, 21	22, 23*, 24*	6
5.	Rekan kerja *(Work Group)*	25, 26, 27	28, 29*, 30	6
6.	Kondisi kerja *(Working Conditions)*	31, 32, 33	34, 35, 36	6
Total				36

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	102.93	196.961	.644	.933
Y.2	102.93	203.995	.304	.935
Y.3	103.30	196.562	.617	.933
Y.4	103.97	205.551	.134	.937
Y.5	103.50	193.500	.656	.932
Y.6	103.17	192.695	.739	.931
Y.7	103.33	196.230	.662	.932
Y.8	103.40	193.490	.706	.932
Y.9	103.80	205.890	.114	.937
Y.10	103.83	194.282	.492	.934
Y.11	103.33	203.195	.341	.935
Y.12	103.30	192.355	.737	.931

Y.13	103.40	196.248	.502	.934
Y.14	103.00	199.034	.599	.933
Y.15	103.17	199.730	.393	.935
Y.16	103.47	195.775	.529	.934
Y.17	104.37	202.309	.281	.936
Y.18	103.37	190.309	.838	.930
Y.19	103.17	196.695	.581	.933
Y.20	103.13	201.154	.523	.934
Y.21	103.17	198.971	.623	.933
Y.22	103.33	196.644	.546	.933
Y.23	104.07	203.651	.207	.937
Y.24	103.83	202.075	.267	.936
Y.25	103.10	203.679	.323	.935
Y.26	102.93	200.685	.475	.934
Y.27	102.97	200.447	.497	.934
Y.28	103.27	188.547	.808	.930
Y.29	104.13	204.602	.111	.939
Y.30	103.30	198.148	.457	.934
Y.31	103.27	195.513	.605	.933
Y.32	103.20	195.959	.637	.933
Y.33	103.10	194.576	.715	.932
Y.34	103.50	188.948	.785	.931
Y.35	103.37	189.137	.800	.931
Y.36	103.27	192.892	.590	.933

Susunan Aitem Kepuasan Kerja setelah Uji Validitas

No.	**Aspek**	**Aitem** ***Favourable***	**Aitem** ***Unfavourable***	**Jumlah**
1.	Pekerjaan itu sendiri *(The work itself)*	1. Saya dapat mengembangkan potensi yang saya miliki dan terfasilitasi oleh manajemen 2. Saya selalu senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan 3. Bakat dan minat yang saya miliki sesuai dengan	4. Tugas yang diberikan dari perusahaan monoton dan membosankan 5. Saya merasa terpaksa melakukan pekerjaan saat ini	5

		pekerjaan saat ini		
2.	Gaji *(Pay)*	6. Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup dan dapat ditabung 7. Saya menerima bonus sesuai dengan target yang ditentukan	8. Saya mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan 9. Bonus yang saya terima berbeda dengan karyawan lain padahal tugas yang saya kerjakan lebih banyak 10. Saya rasa perusahaan menghiraukan pemberian tunjangan sepersenpun	5
3.	Kesempatan promosi *(Promotions)*	11. Perusahaan menjelaskan secara detail perihal promosi naik jabatan 12. Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk memperoleh banyak pengalaman 13. Perusahaan memberikan pelatihan yang menjadikan saya dapat maju dan berkembang	14. Hanya karyawan tertentu yang dapat naik jabatan di perusahaan ini 15. Potensi yang saya miliki stagnan karena perusahaan bersikap acuh tak acuh adanya pelatihan	5
4.	Supervisi *(Supervision)*	16. Atasan mengawasi karyawan secara adil tanpa pandang bulu 17. Atasan memberikan pengarahan terhadap masalah	19. Saya rasa atasan masih pilih kasih dalam mengawasi karyawannya	4

		yang saya hadapi 18. Saya merasa atasan selalu peduli terhadap kesehatan karyawan		
5.	Rekan kerja *(Work Group)*	20. Saya mampu bangkit dari keterpurukan atas dukungan dari rekan kerja disini 21. Saya merasa nyaman berkerja dengan rekan se tim karena ramah dan komunikatif 22. Saya memiliki rekan kerja yang solid ketika menyelesaikan tugas	23. Saya rasa persaingan antar rekan kerja disini sangat tidak sehat 24. Rekan kerja disini membiarkan saya ketika kesulitan dalam menjalankan tugas	5
6.	Kondisi kerja *(Working Conditions)*	25. Perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap sesuai kebutuhan 26. Suasana kerja yang kondusif menjadikan saya selalu senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan 27. Saya selalu semangat dalam berkerja karena tempatnya nyaman dan tidak membosankan	28. Fasilitas yang ada di perusahaan masih kurang dalam pemenuhan kebutuhan karyawan 29. Saya merasa bosan dalam menjalankan tugas dari atasan karena suasana kerja yang monoton 30. Saya merasa terganggu karena tempat kerja disini sempit dan bising	6
Total				30

***Blueprint* Kepuasan Kerja setelah Uji Validitas**

No.	Aspek	Aitem *Favourable*	Aitem *Unfavourable*	Jumlah
1.	Pekerjaan itu sendiri *(The work itself)*	1, 2, 3	4, 5	5
2.	Gaji *(Pay)*	6, 7	8, 9, 10	5
3.	Kesempatan promosi *(Promotions)*	11, 12, 13	14, 15	5
4.	Supervisi *(Supervision)*	16, 17, 18	19	4
5.	Rekan kerja *(Work Group)*	20, 21, 22	23, 24	5
6.	Kondisi kerja *(Working Conditions)*	25, 26, 27	28, 29, 30	6
Total				30

Reliabilitas sebelum Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	36

Reliabilitas setelah Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	30

Alat Ukur *Work Life Balance*

Disusun berdasarkan pada 3 aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins dan Shaw (2003: 513) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Susunan Aitem *Work Life Balance* sebelum Uji Validitas

No.	Aspek	Aitem *Favourable*	Aitem *Unfavourable*	Jumlah
1.	Keseimbangan waktu	1. Saya mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu luang untuk me time 2. Saya memiliki waktu luang untuk tetap melakukan hobi saya di luar	4. Waktu kerja yang padat menjadikan saya tidak memiliki waktu lebih untuk me time 5. Aktivitas untuk hobi saya terganggu karena waktu kerja yang lebih	6

		pekerjaan 3. Saya mampu membagi waktu antara kerja dan keluarga dengan seimbang	banyak 6. Saya sibuk dengan waktu kerja yang banyak sampai lupa waktu untuk keluarga juga penting	
2.	Keseimbangan keterlibatan	7. Saya mampu terlibat dalam setiap kegiatan kesenangan saya di luar pekerjaan 8. Peran keluarga saya sangat mendukung untuk terus semangat dalam berkerja* 9. Saya dapat memposisikan diri dengan baik dalam pekerjaan dan keluarga	10. Saya malas melakukan pekerjaan karena bosan dan hobi saya tidak tersalurkan 11. Keluarga saya selalu menuntut untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini 12. Saya merasa lelah dengan tuntutan pekerjaan sehingga tugas di rumah tidak saya lakukan*	6
3.	Keseimbangan kepuasan	13. Saya mendapatkan apresiasi dari keluarga mengenai hasil kerja saya 14. Saya rasa gaji yang diberikan dari pekerjaan mampu menyalurkan kesenangan saya diluar pekerjaan 15. Saya merasa senang dapat bertemu dengan teman-teman sepulang dari pekerjaan	16. Beban pekerjaan yang banyak sangat mempengaruhi kehidupan keluarga saya* 17. Hobi yang saya miliki tidak terealisasikan karena lelah dengan beban pekerjaan 18. Saya bosan dengan pekerjaan yang saya miliki karena tidak dapat pergi untuk berlibur	6

Total	18

***Aitem Gugur**

***Blueprint Work Life Balance* sebelum Uji Validitas**

No.	Aspek	Aitem *Favourable*	Aitem *Unfavourable*	Jumlah
1.	Keseimbangan waktu	1, 2, 3	4, 5, 6	6
2.	Keseimbangan keterlibatan	7, 8*, 9	10, 11, 12*	6
3.	Keseimbangan kepuasan	13, 14, 15	16*, 17, 18	6
Total				18

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	50.63	51.826	.588	.894
X1.2	50.70	52.010	.610	.894
X1.3	50.77	50.392	.584	.893
X1.4	51.20	50.993	.358	.903
X1.5	51.07	46.685	.801	.885
X1.6	50.97	47.137	.764	.887
X1.7	50.83	51.868	.418	.898
X1.8	51.00	55.655	.053	.907
X1.9	50.60	50.248	.632	.892
X1.10	50.67	49.954	.696	.890
X1.11	50.73	49.857	.681	.891
X1.12	51.40	53.076	.272	.903

X1.13	50.70	50.976	.592	.893
X1.14	50.70	50.217	.621	.892
X1.15	50.57	51.633	.517	.895
X1.16	51.83	53.454	.283	.902
X1.17	50.93	48.961	.759	.888
X1.18	51.00	47.655	.740	.888

Susunan Aitem *Work Life Balance* setelah Uji Validitas

No.	Aspek	Aitem *Favourable*	Aitem *Unfavourable*	Jumlah
1.	Keseimbangan waktu	1. Saya mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu luang untuk me time 2. Saya memiliki waktu luang untuk tetap melakukan hobi saya di luar pekerjaan 3. Saya mampu membagi waktu antara kerja dan keluarga dengan seimbang	4. Waktu kerja yang padat menjadikan saya tidak memiliki waktu lebih untuk me time 5. Aktivitas untuk hobi saya terganggu karena waktu kerja yang lebih banyak 6. Saya sibuk dengan waktu kerja yang banyak sampai lupa waktu untuk keluarga juga penting	6
2.	Keseimbangan keterlibatan	7. Saya mampu terlibat dalam setiap kegiatan kesenangan saya di luar pekerjaan 8. Saya dapat memposisikan diri dengan baik dalam pekerjaan dan keluarga	9. Saya malas melakukan pekerjaan karena bosan dan hobi saya tidak tersalurkan 10. Keluarga saya selalu menuntut untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini	4

3.	Keseimbangan kepuasan	11. Saya mendapatkan apresiasi dari keluarga mengenai hasil kerja saya 12. Saya rasa gaji yang diberikan dari pekerjaan mampu menyalurkan kesenangan saya diluar pekerjaan 13. Saya merasa senang dapat bertemu dengan teman-teman sepulang dari pekerjaan	14. Hobi yang saya miliki tidak terealisasikan karena lelah dengan beban pekerjaan 15. Saya bosan dengan pekerjaan yang saya miliki karena tidak dapat pergi untuk berlibur	5
Total				15

***Blueprint Work Life Balance* setelah Uji Validitas**

No.	**Aspek**	**Aitem *Favourable***	**Aitem *Unfavourable***	**Jumlah**
1.	Keseimbangan waktu	1, 2, 3	4, 5, 6	6
2.	Keseimbangan keterlibatan	7, 8	9, 10	4
3.	Keseimbangan kepuasan	11, 12, 13	14, 15	5
Total				15

Reliabilitas sebelum Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	18

Reliabilitas setelah Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	15

Alat Ukur Persepsi Budaya Organisasi

Disusun berdasarkan pada 3 aspek yang dikemukakan oleh Walgito (2002) yaitu aspek kognisi, aspek konasi, dan aspek afeksi.

Susunan Aitem Persepsi Budaya Organisasi sebelum Uji Validitas

No.	Aspek	Aitem *Favourable*	Aitem *Unfavourable*	Jumlah
1.	Kognisi	1. Saya menganggap bahwa budaya yang berjalan akan memberikan dampak positif dalam pekerjaan saya 2. Menurut saya budaya yang berjalan dalam pekerjaan ini memiliki maksud dan tujuan yang jelas 3. Ketika ada masalah datang, saya selalu berpikir positif dan dapat menyelesaikan masalan dengan bersama-sama	4. Saya merasa bodoh amat dengan budaya yang sudah diterapkan dalam pekerjaan saya* 5. Saya rasa pekerjaan saat ini tidak mempunyai tujuan yang jelas 6. Saya tidak peduli dengan masalah yang ada dalam pekerjaan saya	6
2.	Konasi	7. Saya selalu menjalankan komunikasi yang harmonis dan positif antar karyawan 8. Saya selalu bersemangat dengan arahan yang positif dan membangun dari atasan 9. Saya selalu terlibat dalam kerja sama untuk	10. Saya lebih memilih diam dan tidak mau memulai komunikasi dengan rekan kerja saya 11. Saya malas melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan karena menurut saya tidak adil dan memihak*	6

		penyelesaian masalah dalam pekerjaan saya	12. Saya malas untuk ikut kerja sama guna memecahkan masalah yang ada dalam pekerjaan	
3.	Afeksi	13. Saya senang dengan kebijakan dalam pekerjaan saya sangat adil dan tidak pandang bulu* 14. Saya merasa senang karena kemampuan yang saya miliki dapat berkembang dengan pesat 15. Saya bahagia karena saya selalu terlibat dalam pengambilan keputusan bersama	16. Saya merasa kebijakan dalam pekerjaan saat ini bersifat memihak dan merugikan 17. Hanya karyawan pilihan yang dapat dengan bebas mengembangkan potensi mereka* 18. Saya merasa acuh tak acuh dengan pengambilan keputusan bersama	6
Total				18

***Aitem Gugur**

***Blueprint* Persepsi Budaya Organisasi sebelum Uji Validitas**

No.	**Aspek**	**Aitem *Favourable***	**Aitem *Unfavourable***	**Jumlah**
1.	Kognisi	1, 2, 3	4*, 5, 6	6
2.	Konasi	7, 8, 9	10, 11*, 12	6
3.	Afeksi	13*, 14, 15	16, 17*, 18	6
Total				18

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	50.17	46.075	.598	.869
X2.2	50.23	46.737	.484	.872
X2.3	50.23	47.702	.480	.873
X2.4	51.43	47.151	.254	.884
X2.5	50.33	42.506	.815	.858
X2.6	50.47	45.499	.491	.872
X2.7	50.03	45.551	.565	.869
X2.8	50.07	47.857	.450	.874
X2.9	50.20	47.131	.544	.871
X2.10	50.30	42.976	.699	.863
X2.11	50.97	48.792	.123	.890
X2.12	50.17	43.661	.767	.861
X2.13	51.47	48.602	.203	.882
X2.14	50.27	47.099	.518	.871
X2.15	50.23	45.909	.661	.867
X2.16	50.43	43.289	.807	.860
X2.17	50.97	47.344	.259	.883
X2.18	50.40	43.283	.724	.862

Susunan Aitem Persepsi Budaya Organisasi Setelah Uji Validitas

No.	Aspek	Aitem *Favourable*	Aitem *Unfavourable*	Jumlah
1.	Kognisi	1. Saya menganggap bahwa budaya yang berjalan akan memberikan dampak positif dalam pekerjaan saya 2. Menurut saya budaya yang berjalan dalam pekerjaan ini memiliki maksud dan tujuan yang jelas 3. Ketika ada masalah datang, saya selalu berpikir positif dan dapat menyelesaikan masalan dengan bersama-sama	4. Saya rasa pekerjaan saat ini tidak mempunyai tujuan yang jelas 5. Saya tidak peduli dengan masalah yang ada dalam pekerjaan saya	5
2.	Konasi	6. Saya selalu menjalankan komunikasi yang harmonis dan positif antar karyawan 7. Saya selalu bersemangat dengan arahan yang positif dan membangun dari atasan 8. Saya selalu terlibat dalam kerja sama untuk penyelesaian masalah dalam pekerjaan saya	9. Saya lebih memilih diam dan tidak mau memulai komunikasi dengan rekan kerja saya 10. Saya malas untuk ikut kerja sama guna memecahkan masalah yang ada dalam pekerjaan	5

3.	Afeksi	11. Saya merasa senang karena kemampuan yang saya miliki dapat berkembang dengan pesat 12. Saya bahagia karena saya selalu terlibat dalam pengambilan keputusan bersama	13. Saya merasa kebijakan dalam pekerjaan saat ini bersifat memihak dan merugikan 14. Saya merasa acuh tak acuh dengan pengambilan keputusan bersama	4
Total				14

***Blueprint* Persepsi Budaya Organisasi setelah Uji Validitas**

No.	**Aspek**	**Aitem *Favourable***	**Aitem *Unfavourable***	**Jumlah**
1.	Kognisi	1, 2, 3	4, 5	5
2.	Konasi	6, 7, 8	9, 10	5
3.	Afeksi	11, 12	13, 14	4
Total				14

Reliabilitas sebelum Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	18

Reliabilitas setelah Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	14

Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Validitas

Tabulasi Data Uji Validitas (Sabtu, 11 Mei 2024 – Kamis, 16 Mei 2024)

Kepuasan Kerja (Y)									
Aitem 1	Aitem 2	Aitem 3	Aitem 4	Aitem 5	Aitem 6	Aitem 7	Aitem 8	Aitem 9	Aitem 10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4	1
4	3	3	3	3	4	3	3	2	1
4	3	4	4	3	3	3	4	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	2	2	2	1
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	1	3	4	4	4	4	3
3	3	3	2	2	3	2	3	2	2
3	3	2	3	3	2	2	2	2	1
4	4	4	1	3	3	2	3	2	2
2	4	2	2	1	3	3	2	3	3
4	4	3	2	3	4	3	3	3	2
4	3	4	4	2	4	3	2	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	4	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	2	2	2	2	2
2	3	2	2	1	2	3	3	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	1	2	1	2	1	3	1
4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
3	4	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	4	4	4	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Kepuasan Kerja (Y)									
Aitem 11	Aitem 12	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	Aitem 16	Aitem 17	Aitem 18	Aitem 19	Aitem 20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	2	2	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
3	4	4	4	4	1	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	2	2	3
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
3	2	2	2	3	1	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	4	1	3	2	2	2	3	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	1	3	2	3	3	2	4	2
2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	1	1	1	1	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3

Kepuasan Kerja (Y)									
Aitem 21	Aitem 22	Aitem 23	Aitem 24	Aitem 25	Aitem 26	Aitem 27	Aitem 28	Aitem 29	Aitem 30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	4	4	4	3	3	1
3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	1	1	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	4	4	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
3	4	2	4	4	3	4	3	3	2
3	3	3	4	3	3	2	2	3	2
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	2	4	4	4	4	3
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3

3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	2	1	3	2	3	1	4	4
3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	2	1	4	4	4	1	3	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3

Kepuasan Kerja (Y)					
Aitem 31	Aitem 32	Aitem 33	Aitem 34	Aitem 35	Aitem 36
3	3	3	2	3	3
4	4	4	3	3	1
3	3	3	2	2	2
4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	3
4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	2
3	3	2	3	3	2
1	4	4	2	4	2
2	2	3	1	2	3
4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	2	4
3	4	4	3	4	4
3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3
3	1	2	2	2	3
2	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3
2	2	3	1	1	1
3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3

***Work Life Balance* (X1)**									
Aitem 1	Aitem 2	Aitem 3	Aitem 4	Aitem 5	Aitem 6	Aitem 7	Aitem 8	Aitem 9	Aitem 10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	1	4	3	1	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	2	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	2	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	2	2	3	4	4	4	4
2	3	3	2	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	1	3	3	4	3	4	3
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	1	2	1	1	2	4	1	2
3	2	3	2	1	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	1	2	1	3	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	2	2	3	3	4	4	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3

***Work Life Balance* (X1)**							
Aitem 11	Aitem 12	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	Aitem 16	Aitem 17	Aitem 18
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	1
2	2	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	2	2
4	4	3	4	4	3	4	4

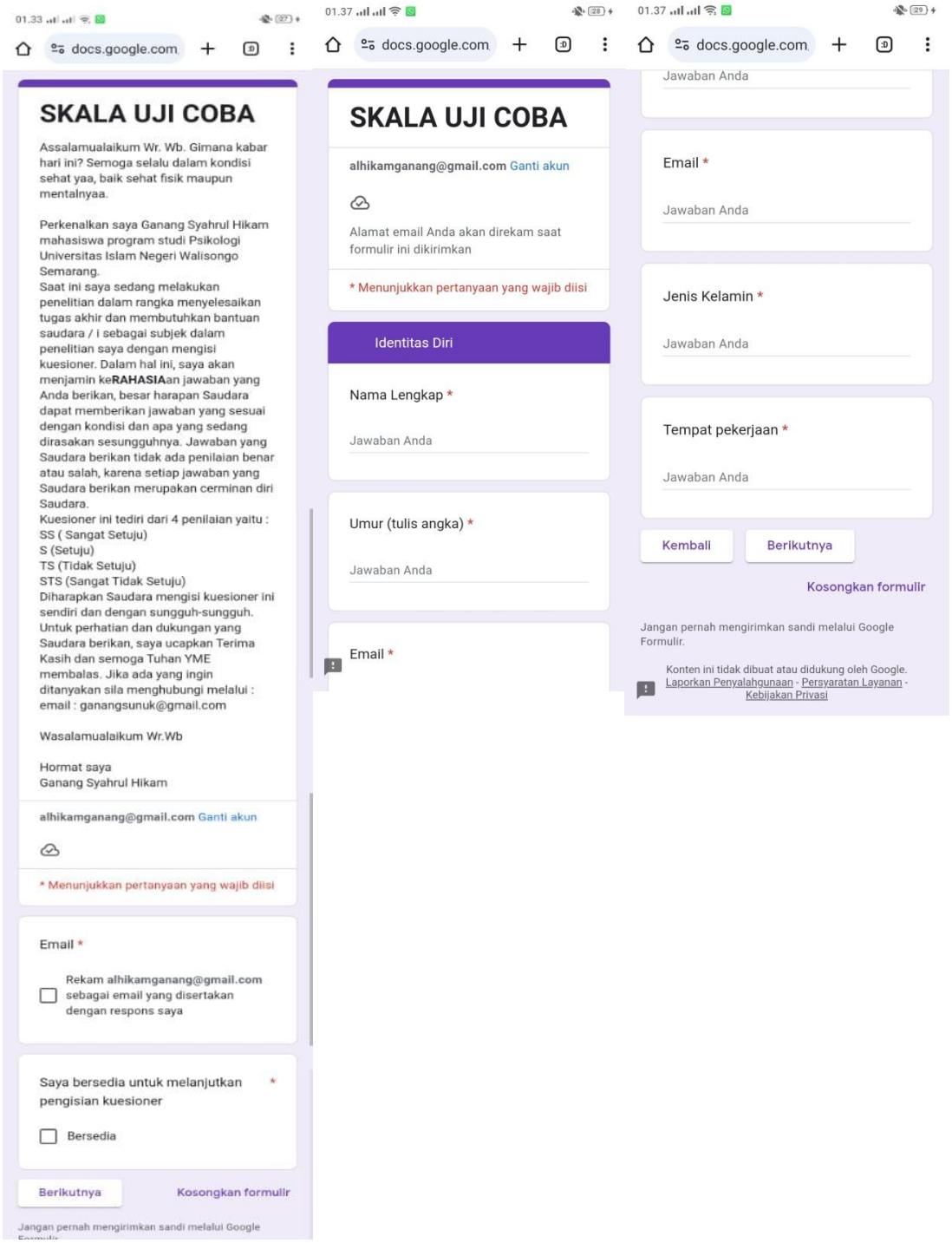
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	2
3	3	3	2	3	2	3	3
2	2	3	4	4	2	2	2
3	2	3	2	2	2	3	2
3	3	4	4	3	2	3	4
4	4	4	4	4	3	3	2
4	3	4	4	4	4	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	1	2	4	2	2	2
2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	2	2	3
3	3	3	3	4	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	4	4

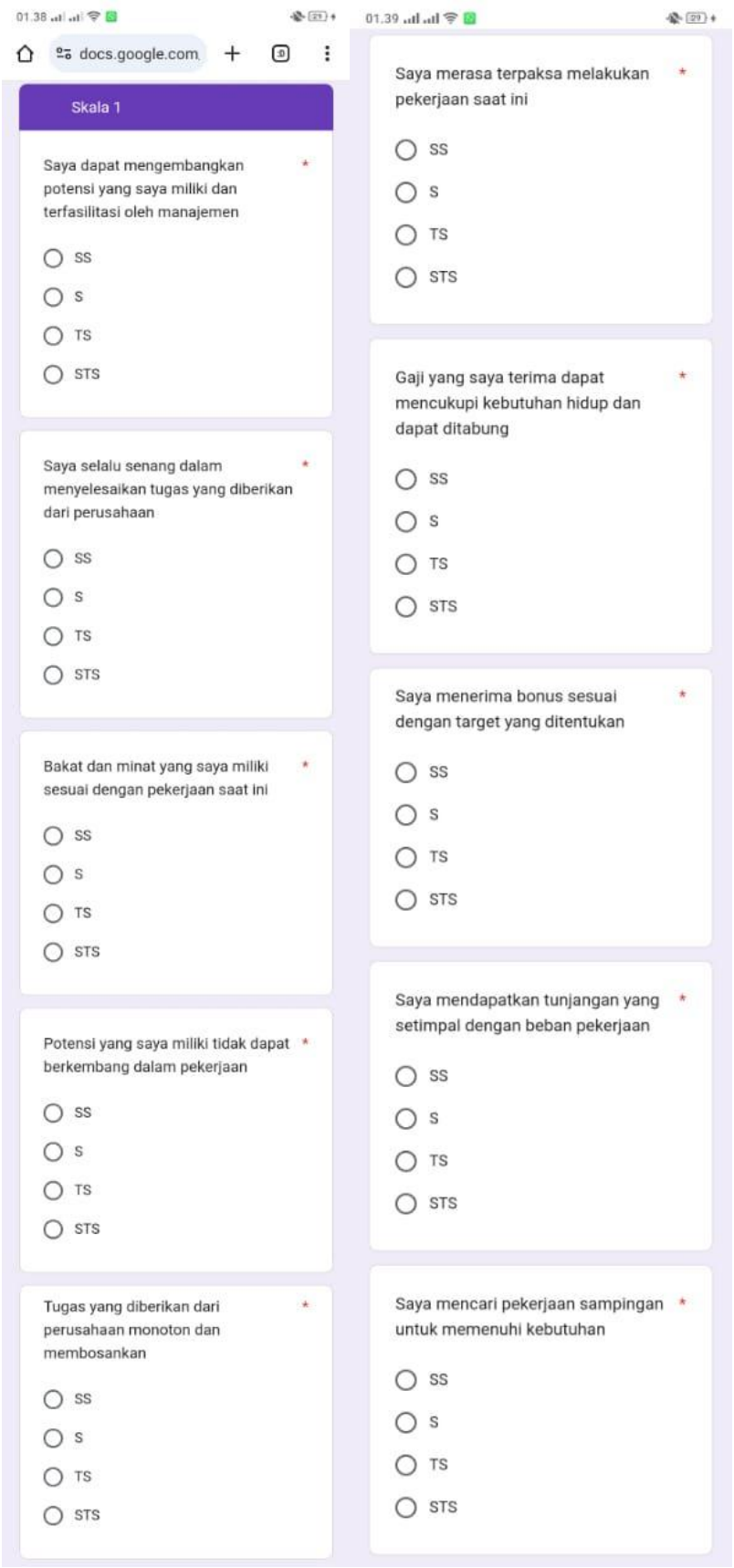
Persepsi Budaya Organisasi (X2)									
Aitem 1	Aitem 2	Aitem 3	Aitem 4	Aitem 5	Aitem 6	Aitem 7	Aitem 8	Aitem 9	Aitem 10
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
2	2	3	2	2	3	3	3	3	2
3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
3	2	4	3	2	2	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	2	2	1	4	2	1
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3

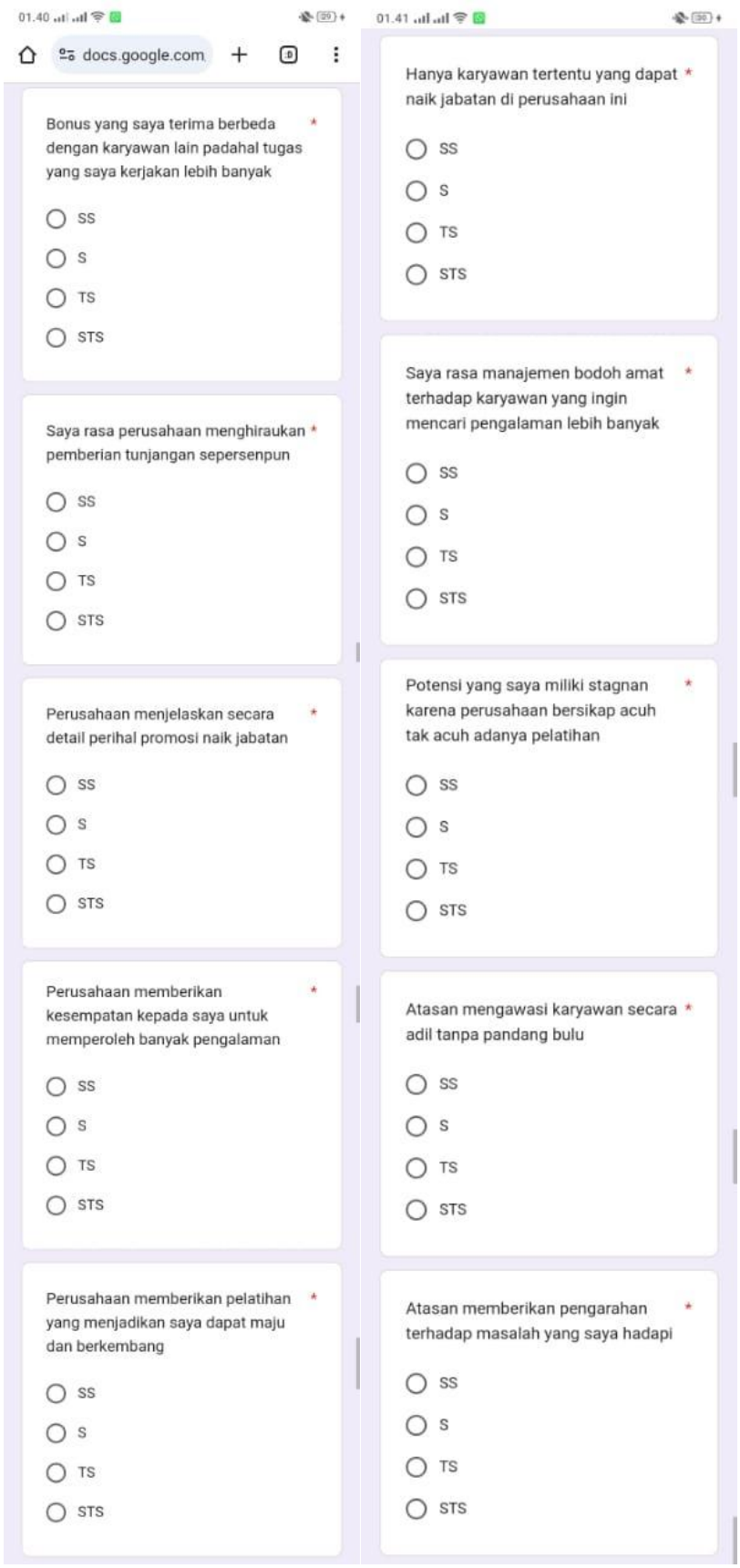
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	2	3	3	3	4	4	4	2
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3

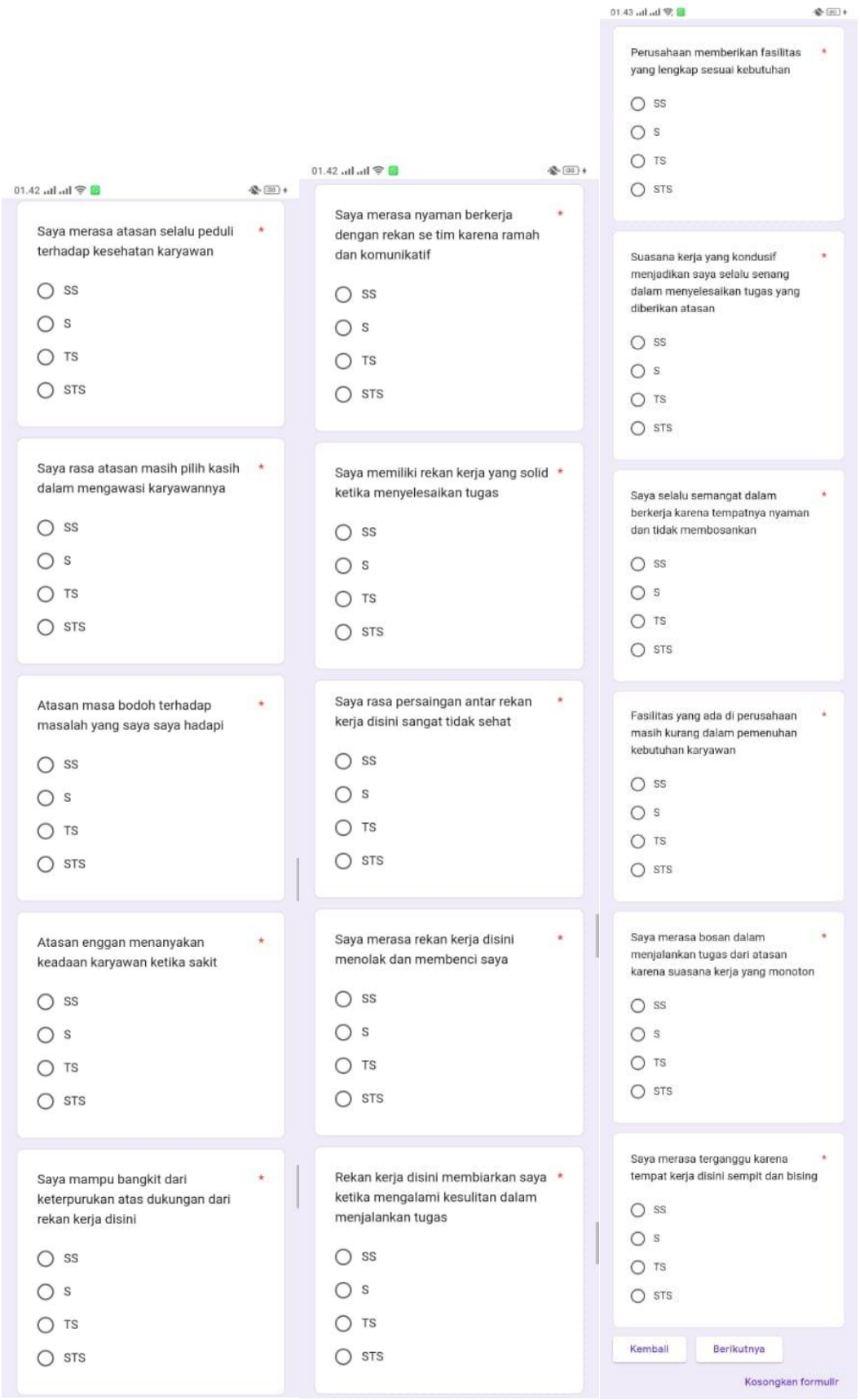
Persepsi Budaya Organisasi (X2)							
Aitem 11	Aitem 12	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	Aitem 16	Aitem 17	Aitem 18
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	2	2	2
3	2	3	3	3	2	2	2
4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	2	2	2
4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	1	2
4	4	4	3	4	3	3	3
4	4	3	3	4	3	3	3
3	4	3	4	4	4	3	3
4	4	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	3	2	4	1
3	2	3	3	2	2	2	2
3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	4	2	1	3
3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	4

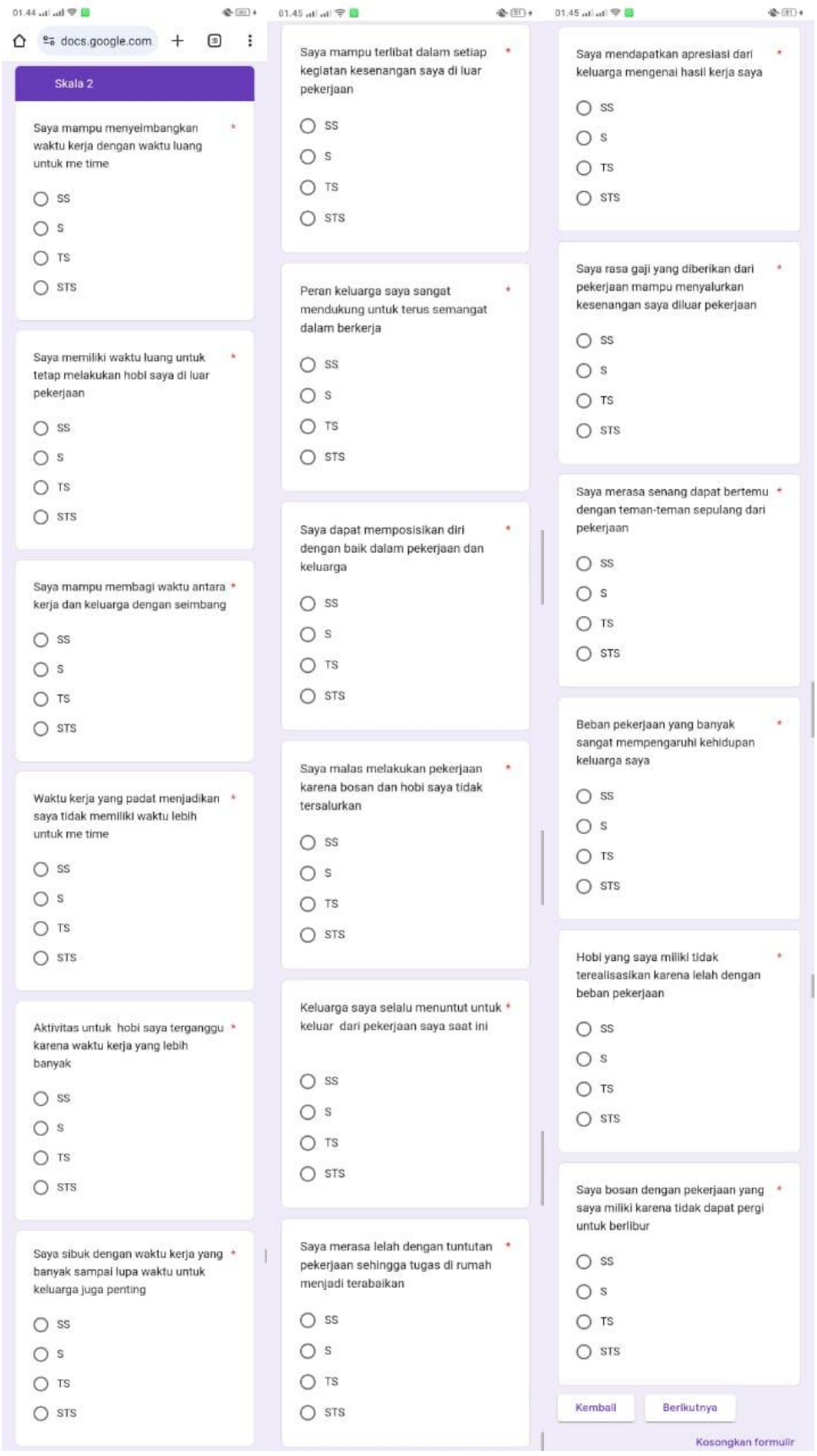
Lampiran 3. Tampilan Skala Psikologi Untuk Uji Validitas

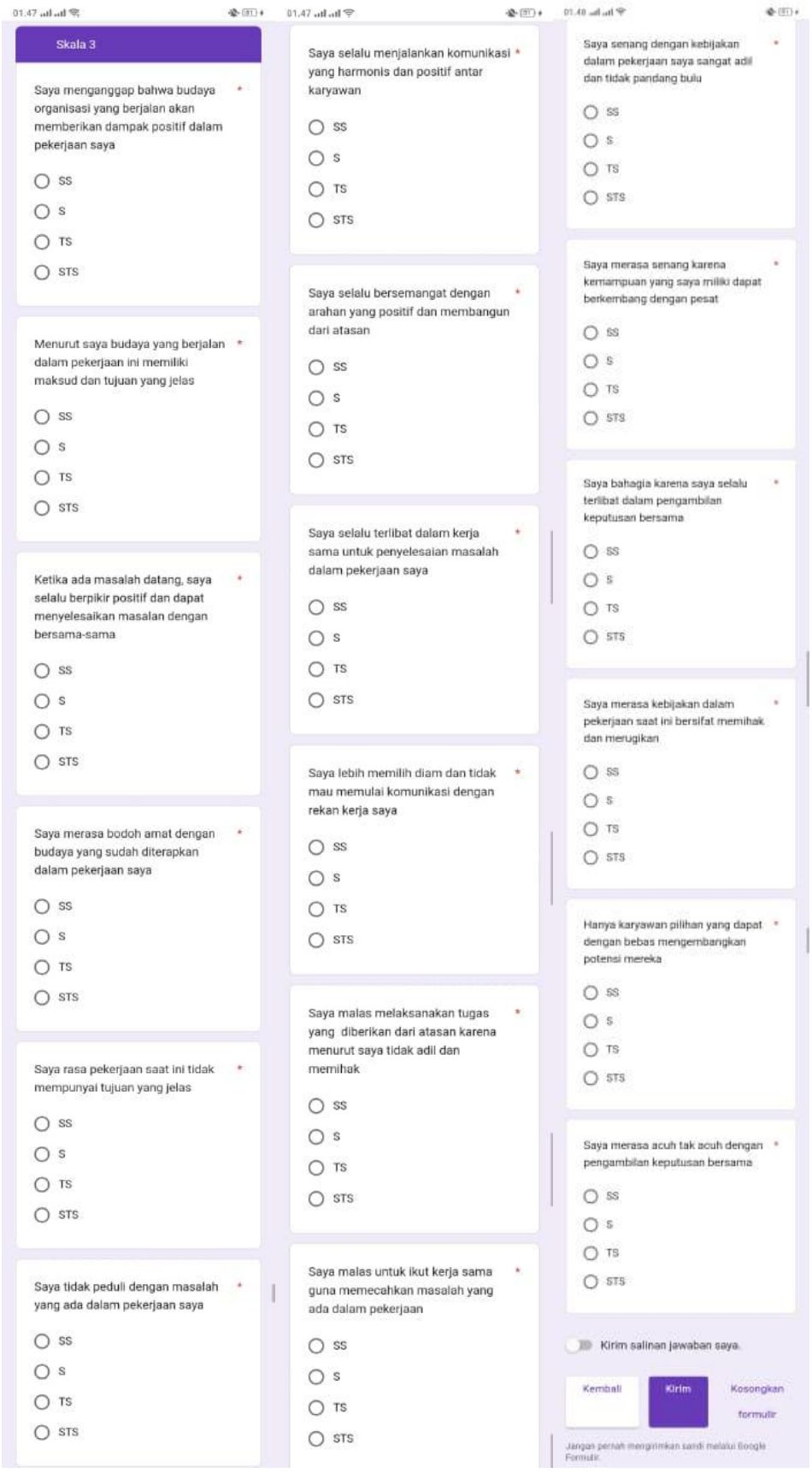



01.38
docs.google.com
Skala 1
Saya dapat mengembangkan potensi yang saya miliki dan terfasilitasi oleh manajemen *
SS
S
TS
STS
Saya selalu senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dari perusahaan *
SS
S
TS
STS
Bakat dan minat yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini *
SS
S
TS
STS
Potensi yang saya miliki tidak dapat berkembang dalam pekerjaan *
SS
S
TS
STS
Tugas yang diberikan dari perusahaan monoton dan membosankan *
SS
S
TS
STS
01.39
Saya merasa terpaksa melakukan pekerjaan saat ini *
SS
S
TS
STS
Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup dan dapat ditabung *
SS
S
TS
STS
Saya menerima bonus sesuai dengan target yang ditentukan *
SS
S
TS
STS
Saya mendapatkan tunjangan yang setimpal dengan beban pekerjaan *
SS
S
TS
STS
Saya mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan *
SS
S
TS
STS


01.40
docs.google.com
Bonus yang saya terima berbeda dengan karyawan lain padahal tugas yang saya kerjakan lebih banyak *
SS
S
TS
STS
Saya rasa perusahaan menghiraukan pemberian tunjangan sepersenpun *
SS
S
TS
STS
Perusahaan menjelaskan secara detail perihal promosi naik jabatan *
SS
S
TS
STS
Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk memperoleh banyak pengalaman *
SS
S
TS
STS
Perusahaan memberikan pelatihan yang menjadikan saya dapat maju dan berkembang *
SS
S
TS
STS
01.41
Hanya karyawan tertentu yang dapat naik jabatan di perusahaan ini *
SS
S
TS
STS
Saya rasa manajemen bodoh amat terhadap karyawan yang ingin mencari pengalaman lebih banyak *
SS
S
TS
STS
Potensi yang saya miliki stagnan karena perusahaan bersikap acuh tak acuh adanya pelatihan *
SS
S
TS
STS
Atasan mengawasi karyawan secara adil tanpa pandang bulu *
SS
S
TS
STS
Atasan memberikan pengarahan terhadap masalah yang saya hadapi *
SS
S
TS
STS


Saya merasa atasan selalu peduli terhadap kesehatan karyawan *
SS
S
TS
STS
Saya rasa atasan masih pilih kasih dalam mengawasi karyawannya *
SS
S
TS
STS
Atasan masa bodoh terhadap masalah yang saya saya hadapi *
SS
S
TS
STS
Atasan enggan menanyakan keadaan karyawan ketika sakit *
SS
S
TS
STS
Saya mampu bangkit dari keterpurukan atas dukungan dari rekan kerja disini *
SS
S
TS
STS
Saya merasa nyaman berkerja dengan rekan se tim karena ramah dan komunikatif *
SS
S
TS
STS
Saya memiliki rekan kerja yang solid ketika menyelesaikan tugas *
SS
S
TS
STS
Saya rasa persaingan antar rekan kerja disini sangat tidak sehat *
SS
S
TS
STS
Saya merasa rekan kerja disini menolak dan membenci saya *
SS
S
TS
STS
Rekan kerja disini membiarkan saya ketika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas *
SS
S
TS
STS
Perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap sesuai kebutuhan *
SS
S
TS
STS
Suasana kerja yang kondusif menjadikan saya selalu senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan *
SS
S
TS
STS
Saya selalu semangat dalam berkerja karena tempatnya nyaman dan tidak membosankan *
SS
S
TS
STS
Fasilitas yang ada di perusahaan masih kurang dalam pemenuhan kebutuhan karyawan *
SS
S
TS
STS
Saya merasa bosan dalam menjalankan tugas dari atasan karena suasana kerja yang monoton *
SS
S
TS
STS
Saya merasa terganggu karena tempat kerja disini sempit dan bising *
SS
S
TS
STS
Kembali
Berikutnya
Kosongkan formulir


docs.google.com
Skala 2
Saya mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu luang untuk me time *
SS
S
TS
STS
Saya memiliki waktu luang untuk tetap melakukan hobi saya di luar pekerjaan *
SS
S
TS
STS
Saya mampu membagi waktu antara kerja dan keluarga dengan seimbang *
SS
S
TS
STS
Waktu kerja yang padat menjadikan saya tidak memiliki waktu lebih untuk me time *
SS
S
TS
STS
Aktivitas untuk hobi saya terganggu karena waktu kerja yang lebih banyak *
SS
S
TS
STS
Saya sibuk dengan waktu kerja yang banyak sampai lupa waktu untuk keluarga juga penting *
SS
S
TS
STS
Saya mampu terlibat dalam setiap kegiatan kesenangan saya di luar pekerjaan *
SS
S
TS
STS
Peran keluarga saya sangat mendukung untuk terus semangat dalam berkerja *
SS
S
TS
STS
Saya dapat memposisikan diri dengan baik dalam pekerjaan dan keluarga *
SS
S
TS
STS
Saya malas melakukan pekerjaan karena bosan dan hobi saya tidak tersalurkan *
SS
S
TS
STS
Keluarga saya selalu menuntut untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini *
SS
S
TS
STS
Saya merasa lelah dengan tuntutan pekerjaan sehingga tugas di rumah menjadi terabaikan *
SS
S
TS
STS
Saya mendapatkan apresiasi dari keluarga mengenai hasil kerja saya *
SS
S
TS
STS
Saya rasa gaji yang diberikan dari pekerjaan mampu menyalurkan kesenangan saya diluar pekerjaan *
SS
S
TS
STS
Saya merasa senang dapat bertemu dengan teman-teman sepulang dari pekerjaan *
SS
S
TS
STS
Beban pekerjaan yang banyak sangat mempengaruhi kehidupan keluarga saya *
SS
S
TS
STS
Hobi yang saya miliki tidak terealisasikan karena lelah dengan beban pekerjaan *
SS
S
TS
STS
Saya bosan dengan pekerjaan yang saya miliki karena tidak dapat pergi untuk berlibur *
SS
S
TS
STS
Kembali
Berikutnya
Kosongkan formulir



Skala 3

Saya menganggap bahwa budaya organisasi yang berjalan akan memberikan dampak positif dalam pekerjaan saya *
- SS
- S
- TS
- STS

Menurut saya budaya yang berjalan dalam pekerjaan ini memiliki maksud dan tujuan yang jelas *
- SS
- S
- TS
- STS

Ketika ada masalah datang, saya selalu berpikir positif dan dapat menyelesaikan masalan dengan bersama-sama *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa bodoh amat dengan budaya yang sudah diterapkan dalam pekerjaan saya *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya rasa pekerjaan saat ini tidak mempunyai tujuan yang jelas *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya tidak peduli dengan masalah yang ada dalam pekerjaan saya *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu menjalankan komunikasi yang harmonis dan positif antar karyawan *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu bersemangat dengan arahan yang positif dan membangun dari atasan *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu terlibat dalam kerja sama untuk penyelesaian masalah dalam pekerjaan saya *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya lebih memilih diam dan tidak mau memulai komunikasi dengan rekan kerja saya *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya malas melaksanakan tugas yang diberikan dari atasan karena menurut saya tidak adil dan memihak *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya malas untuk ikut kerja sama guna memecahkan masalah yang ada dalam pekerjaan *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya senang dengan kebijakan dalam pekerjaan saya sangat adil dan tidak pandang bulu *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa senang karena kemampuan yang saya miliki dapat berkembang dengan pesat *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya bahagia karena saya selalu terlibat dalam pengambilan keputusan bersama *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa kebijakan dalam pekerjaan saat ini bersifat memihak dan merugikan *
- SS
- S
- TS
- STS

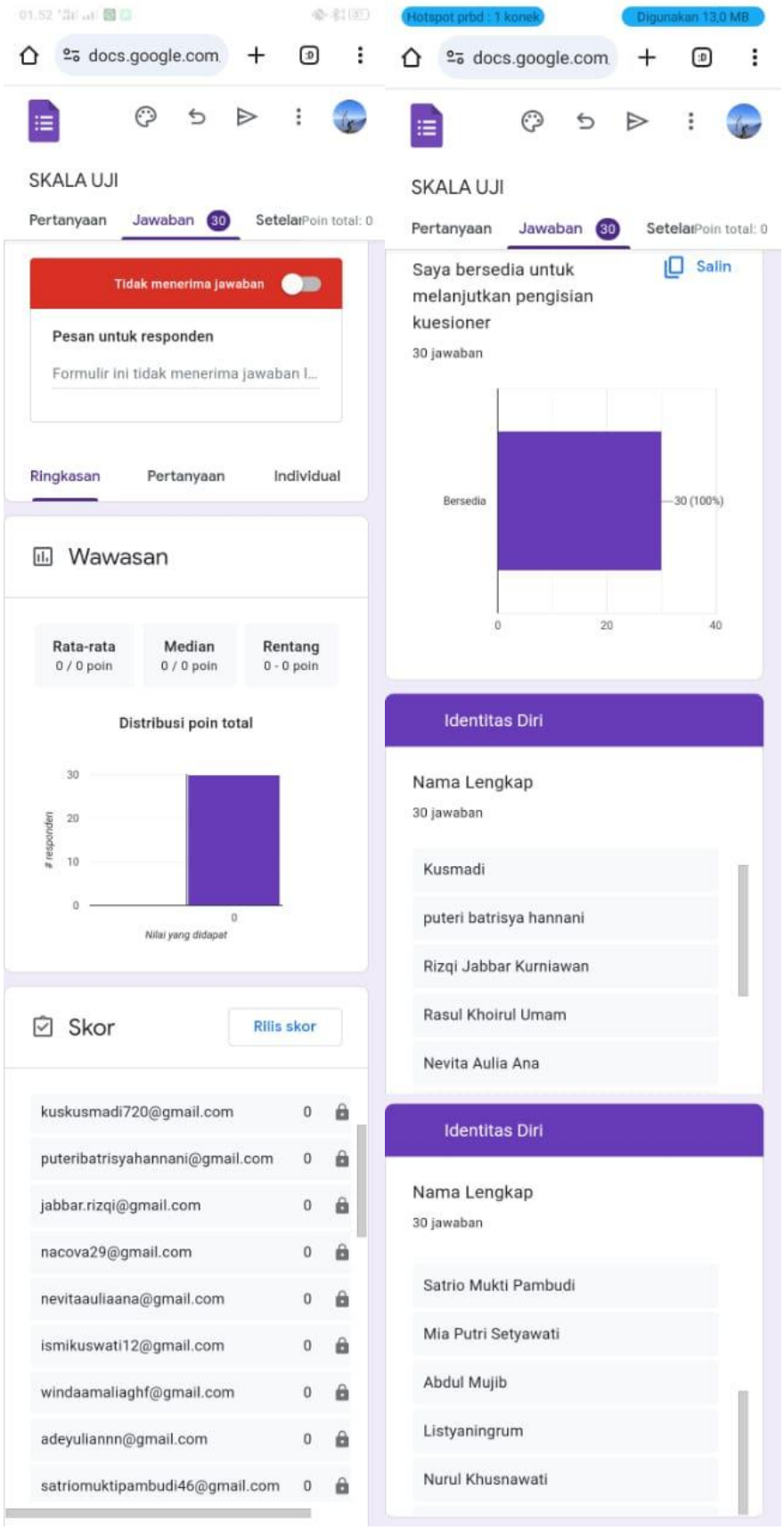
Hanya karyawan pilihan yang dapat dengan bebas mengembangkan potensi mereka *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa acuh tak acuh dengan pengambilan keputusan bersama *
- SS
- S
- TS
- STS

Kirim salinan jawaban saya.

Kembali | Kirim | Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.


docs.google.com
SKALA UJI
Pertanyaan
Jawaban 30
Setelan
Poin total: 0
Tidak menerima jawaban
Pesan untuk responden
Formulir ini tidak menerima jawaban l...
Ringkasan
Pertanyaan
Individual
Wawasan
Rata-rata
0 / 0 poin
Median
0 / 0 poin
Rentang
0 - 0 poin
Distribusi poin total
responden
Nilai yang didapat
Skor
Rilis skor
kuskusmadi720@gmail.com 0
puteribatrisyahannani@gmail.com 0
jabbar.rizqi@gmail.com 0
nacova29@gmail.com 0
nevitaauliaana@gmail.com 0
ismikuswati12@gmail.com 0
windaamaliaghf@gmail.com 0
adeyuliannn@gmail.com 0
satriomuktipambudi46@gmail.com 0
Hotspot prbd : 1 konek
Digunakan 13,0 MB
docs.google.com
SKALA UJI
Pertanyaan
Jawaban 30
Setelan
Poin total: 0
Saya bersedia untuk melanjutkan pengisian kuesioner
Salin
30 jawaban
Bersedia
30 (100%)
Identitas Diri
Nama Lengkap
30 jawaban
Kusmadi
puteri batrisya hannani
Rizqi Jabbar Kurniawan
Rasul Khoirul Umam
Nevita Aulia Ana
Identitas Diri
Nama Lengkap
30 jawaban
Satrio Mukti Pambudi
Mia Putri Setyawati
Abdul Mujib
Listyaningrum
Nurul Khusnawati

docs.google.com
SKALA UJI
Pertanyaan
Jawaban 30
Skala 1
Salin
Saya dapat mengembangkan potensi yang saya miliki dan terfasilitasi oleh manajemen
30 jawaban
SS
S
TS
STS
Saya selalu senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dari perusahaan
30 jawaban
Bakat dan minat yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini
30 jawaban
Potensi yang saya miliki tidak dapat berkembang dalam pekerjaan
30 jawaban
Tugas yang diberikan dari perusahaan monoton dan membosankan
30 jawaban
Saya merasa terpaksa melakukan pekerjaan saat ini
30 jawaban
Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup dan dapat ditabung
30 jawaban
Saya menerima bonus sesuai dengan target yang ditentukan
30 jawaban
Saya mendapatkan tunjangan yang setimpal dengan beban pekerjaan
30 jawaban
Saya mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan
30 jawaban
Bonus yang saya terima berbeda dengan karyawan lain padahal tugas yang saya kerjakan lebih banyak
30 jawaban
Saya rasa perusahaan menghiraukan pemberian tunjangan sepersenpun
30 jawaban
Perusahaan menjelaskan secara detail perihal promosi naik jabatan
30 jawaban
Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk memperoleh banyak pengalaman
30 jawaban

docs.google.com
SKALA UJI
Pertanyaan
Jawaban 30
Setelai
Poin total: 0
Skala 2
Salin
Suasana kerja yang kondusif menjadikan saya selalu senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan
30 jawaban
Saya selalu semangat dalam berkerja karena tempatnya nyaman dan tidak membosankan
30 jawaban
Fasilitas yang ada di perusahaan masih kurang dalam pemenuhan kebutuhan karyawan
30 jawaban
Saya merasa bosan dalam menjalankan tugas dari atasan karena suasana kerja yang monoton
30 jawaban
Saya merasa terganggu karena tempat kerja disini sempit dan bising
30 jawaban
Saya mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu luang untuk me time
30 jawaban
66,7%
30%
Saya memiliki waktu luang untuk tetap melakukan hobi saya di luar pekerjaan
30 jawaban
73,3%
23,3%
Saya mampu membagi waktu antara kerja dan keluarga dengan seimbang
30 jawaban
63,3%
6,7%
26,7%
Waktu kerja yang padat menjadikan saya tidak memiliki waktu lebih untuk me time
30 jawaban
40%
20%
10%
30%
Saya sibuk dengan waktu kerja yang banyak sampai lupa waktu untuk keluarga juga penting
30 jawaban
Saya mampu terlibat dalam setiap kegiatan kesenangan saya di luar pekerjaan
30 jawaban
Peran keluarga saya sangat mendukung untuk terus semangat dalam berkerja
30 jawaban
Saya dapat memposisikan diri dengan baik dalam pekerjaan dan keluarga
30 jawaban
Saya malas melakukan pekerjaan karena bosan dan hobi saya tidak tersalurkan
30 jawaban
SS
S
TS
STS

docs.google.com
SKALA UJI
Pertanyaan
Jawaban 30
Skala 3
Salin
Saya rasa gaji yang diberikan dari pekerjaan mampu menyalurkan kesenangan saya diluar pekerjaan
30 jawaban
Saya merasa senang dapat bertemu dengan teman-teman sepulang dari pekerjaan
30 jawaban
Beban pekerjaan yang banyak sangat mempengaruhi kehidupan keluarga saya
30 jawaban
Hobi yang saya miliki tidak terealisasikan karena lelah dengan beban pekerjaan
30 jawaban
Saya bosan dengan pekerjaan yang saya miliki karena tidak dapat pergi untuk berlibur
30 jawaban
Saya menganggap bahwa budaya organisasi yang berjalan akan memberikan dampak positif dalam pekerjaan saya
30 jawaban
Menurut saya budaya yang berjalan dalam pekerjaan ini memiliki maksud dan tujuan yang jelas
30 jawaban
Ketika ada masalah datang, saya selalu berpikir positif dan dapat menyelesaikan masalan dengan bersama-sama
30 jawaban
Saya merasa bodoh amat dengan budaya yang sudah diterapkan dalam pekerjaan saya
30 jawaban
Saya tidak peduli dengan masalah yang ada dalam pekerjaan saya
30 jawaban
Saya selalu menjalankan komunikasi yang harmonis dan positif antar karyawan
30 jawaban
Saya selalu bersemangat dengan arahan yang positif dan membangun dari atasan
30 jawaban
Saya selalu terlibat dalam kerja sama untuk penyelesaian masalah dalam pekerjaan saya
30 jawaban
Saya lebih memilih diam dan tidak mau memulai komunikasi dengan rekan kerja saya
30 jawaban
SS
S
TS
STS

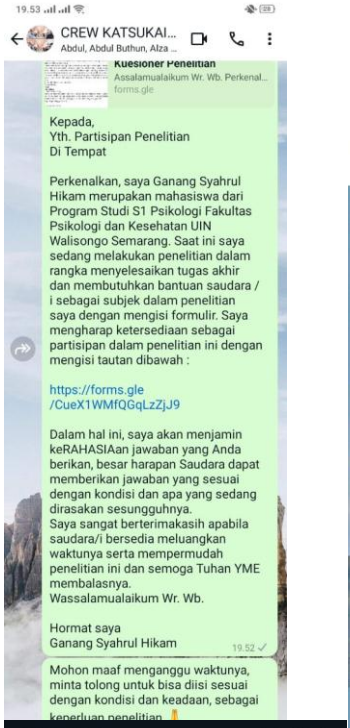
docs.google.com
SKALA UJI
Pertanyaan
Jawaban 30
Setelan
Salin
Saya merasa senang karena kemampuan yang saya miliki dapat berkembang dengan pesat
30 jawaban
SS
S
TS
STS
Salin
Saya bahagia karena saya selalu terlibat dalam pengambilan keputusan bersama
30 jawaban
SS
S
TS
STS
Salin
Saya merasa kebijakan dalam pekerjaan saat ini bersifat memihak dan merugikan
30 jawaban
SS
S
TS
STS
Salin
Hanya karyawan pilihan yang dapat dengan bebas mengembangkan potensi mereka
30 jawaban
SS
S
TS
STS
Salin
Saya merasa acuh tak acuh dengan pengambilan keputusan bersama
30 jawaban
SS
S
TS
STS

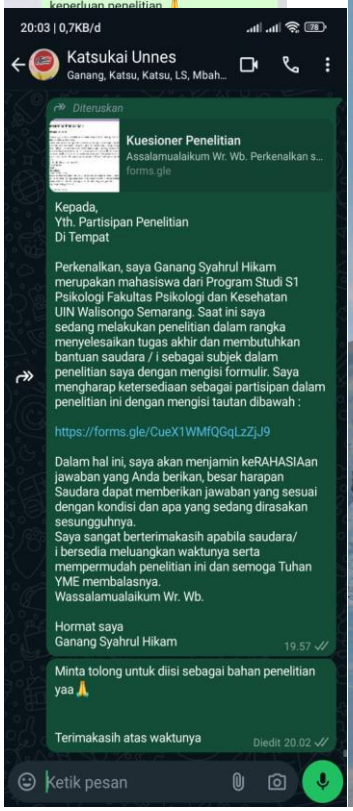
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian

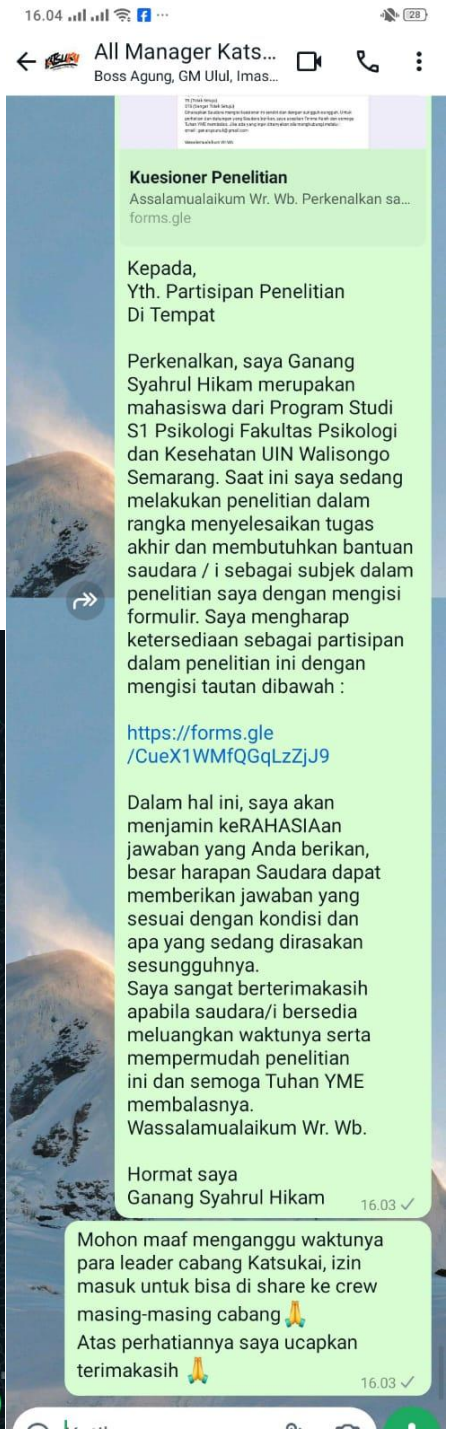
No. Responden	X1	X2	Y
1	41	41	75
2	42	42	77
3	36	42	79
4	39	38	79
5	39	47	80
6	43	52	79
7	40	42	75
8	43	43	79
9	36	45	79
10	37	42	78
11	37	36	74
12	36	35	80
13	35	42	79
14	43	45	75
15	42	39	74
16	34	35	80
17	36	39	77
18	40	39	76
19	41	38	78
20	37	35	75
21	38	36	75
22	34	36	76
23	37	39	82
24	40	39	78
25	35	34	76
26	40	40	75
27	38	39	76
28	37	35	76
29	35	27	74
30	41	35	78
31	38	36	78
32	38	34	75
33	36	35	73
34	42	39	75
35	37	37	78
36	37	40	72
37	36	37	75
38	42	36	76
39	36	37	74
40	37	37	74
41	37	33	77
42	33	36	76
43	40	38	78
44	37	31	74
45	38	37	76
46	36	37	78
47	34	38	77
48	40	40	76
49	36	33	70
50	41	38	76
51	37	37	77
52	36	39	73
53	40	34	73
54	38	37	78
55	40	38	77
56	34	36	77
57	35	35	80
58	35	37	77
59	38	35	75
60	41	36	78
61	39	39	79
62	39	38	75
63	35	38	74
64	41	42	77
65	36	38	73
66	37	36	76
67	39	38	80
68	39	34	79
69	39	38	74
70	38	33	70
71	38	36	79
72	40	39	75
73	41	41	80
74	35	35	74
75	40	34	75
76	38	40	74
77	39	38	76
78	39	32	71
79	39	40	74
80	36	34	72
81	38	38	76
82	39	39	80
83	40	40	77
84	37	37	75
85	38	37	76
86	39	35	79

87	37	36	77
88	35	34	74
89	39	37	78
90	38	35	71
91	39	38	78
92	37	41	80
93	38	35	70
94	42	33	76
95	42	30	77
96	39	33	70
97	34	37	81
98	38	38	74
99	35	38	77
100	35	36	80
101	38	41	74
102	38	40	78
103	41	40	81
104	37	37	76
105	38	34	77
106	40	35	81
107	38	44	77
108	34	33	78
109	34	33	73
110	33	40	73
111	41	36	76
112	41	40	75
113	39	33	71
114	33	37	77
115	37	43	77
116	34	51	78
117	43	41	82
118	36	43	76
119	36	48	75
120	42	43	74

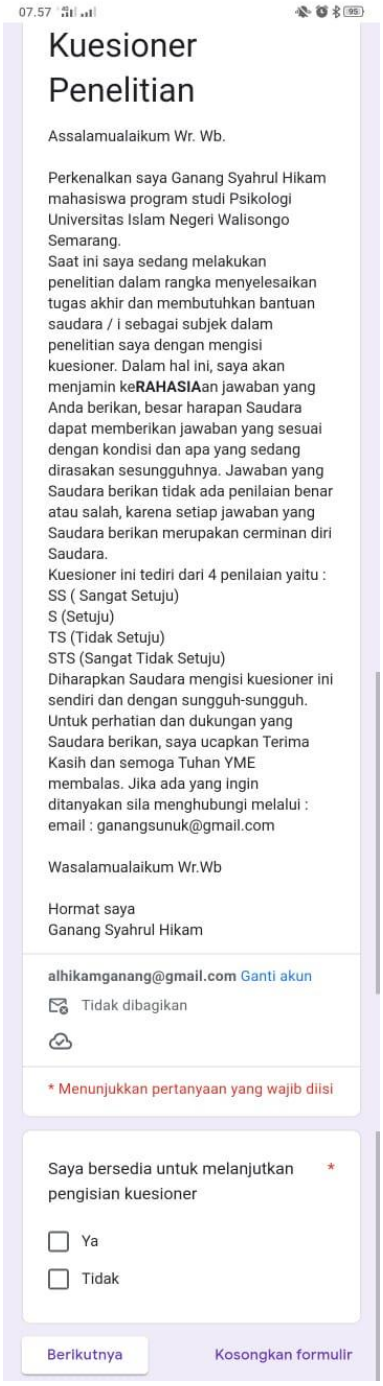
Lampiran 5. Penyebaran Skala Penelitian Untuk Uji Data Lapangan







Lampiran 6. Tampilan Skala Psikologi untuk Uji Data Lapangan



Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Ganang Syahrul Hikam mahasiswa program studi Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir dan membutuhkan bantuan saudara / i sebagai subjek dalam penelitian saya dengan mengisi kuesioner. Dalam hal ini, saya akan menjamin ke**RAHASIA**an jawaban yang Anda berikan, besar harapan Saudara dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi dan apa yang sedang dirasakan sesungguhnya. Jawaban yang Saudara berikan tidak ada penilaian benar atau salah, karena setiap jawaban yang Saudara berikan merupakan cerminan diri Saudara.
Kuesioner ini tediri dari 4 penilaian yaitu :
SS (Sangat Setuju)
S (Setuju)
TS (Tidak Setuju)
STS (Sangat Tidak Setuju)
Diharapkan Saudara mengisi kuesioner ini sendiri dan dengan sungguh-sungguh.
Untuk perhatian dan dukungan yang Saudara berikan, saya ucapkan Terima Kasih dan semoga Tuhan YME membalas. Jika ada yang ingin ditanyakan sila menghubungi melalui :
email : ganangsunuk@gmail.com

Wasalamualaikum Wr.Wb

Hormat saya
Ganang Syahrul Hikam

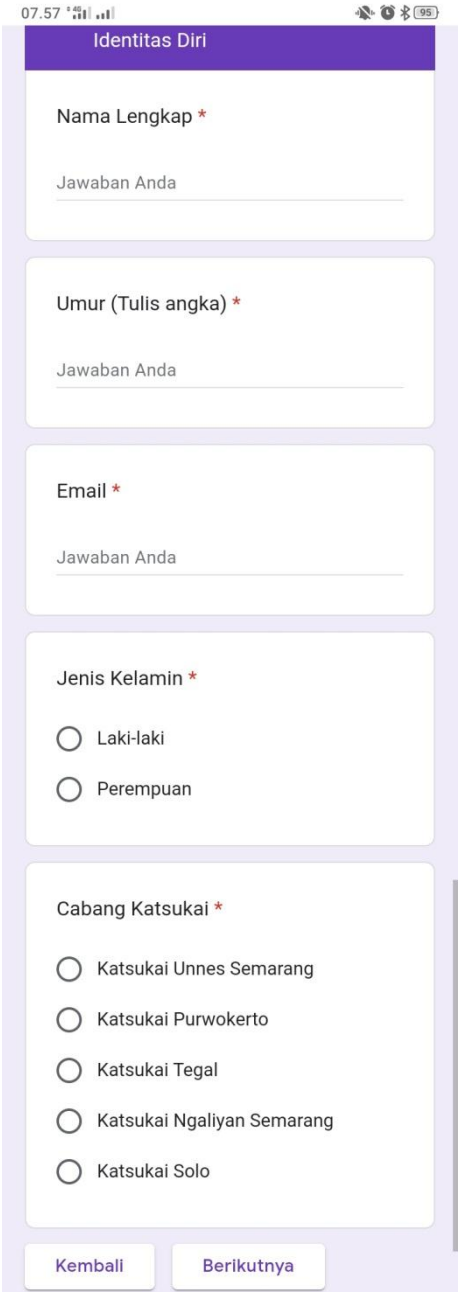
alhikamganang@gmail.com Ganti akun
Tidak dibagikan

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Saya bersedia untuk melanjutkan pengisian kuesioner *

Ya
Tidak

Berikutnya Kosongkan formulir



Identitas Diri

Nama Lengkap *

Jawaban Anda

Umur (Tulis angka) *

Jawaban Anda

Email *

Jawaban Anda

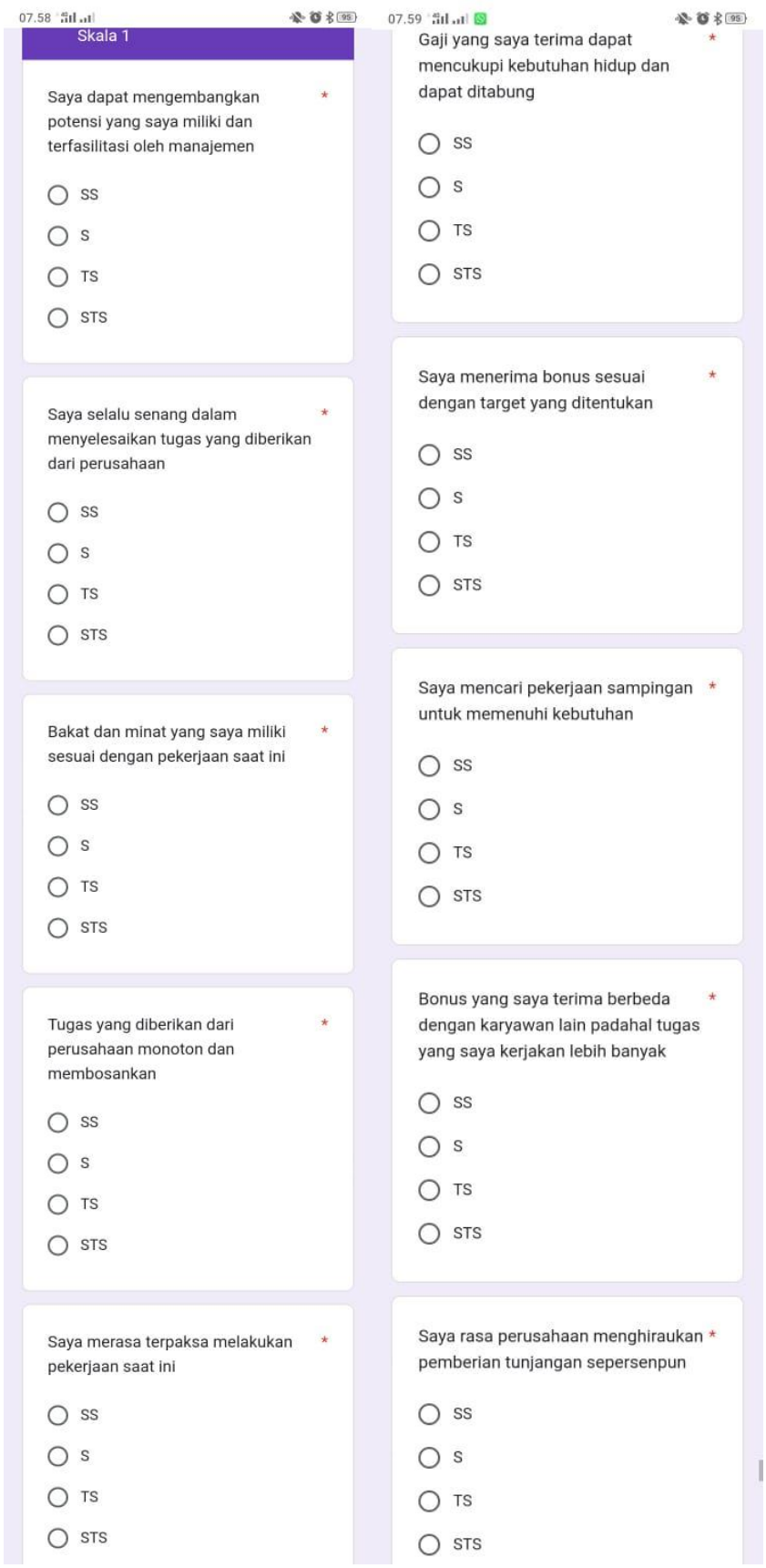
Jenis Kelamin *

Laki-laki
Perempuan

Cabang Katsukai *

Katsukai Unnes Semarang
Katsukai Purwokerto
Katsukai Tegal
Katsukai Ngaliyan Semarang
Katsukai Solo

Kembali Berikutnya



Skala 1

Saya dapat mengembangkan potensi yang saya miliki dan terfasilitasi oleh manajemen *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dari perusahaan *
- SS
- S
- TS
- STS

Bakat dan minat yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini *
- SS
- S
- TS
- STS

Tugas yang diberikan dari perusahaan monoton dan membosankan *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa terpaksa melakukan pekerjaan saat ini *
- SS
- S
- TS
- STS

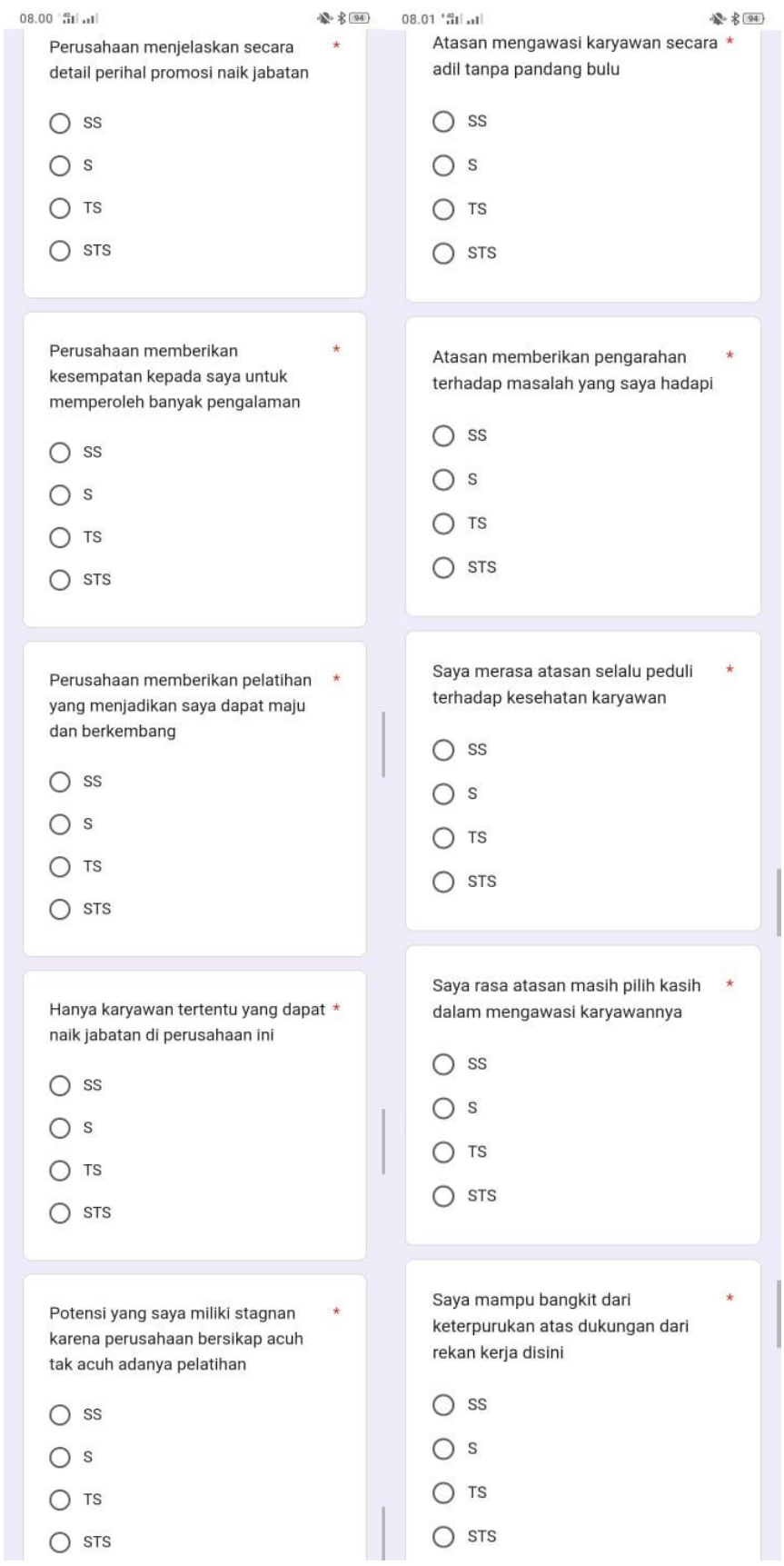
Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup dan dapat ditabung *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya menerima bonus sesuai dengan target yang ditentukan *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan *
- SS
- S
- TS
- STS

Bonus yang saya terima berbeda dengan karyawan lain padahal tugas yang saya kerjakan lebih banyak *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya rasa perusahaan menghiraukan pemberian tunjangan sepersenpun *
- SS
- S
- TS
- STS



Perusahaan menjelaskan secara detail perihal promosi naik jabatan *

- SS
- S
- TS
- STS

Atasan mengawasi karyawan secara adil tanpa pandang bulu *

- SS
- S
- TS
- STS

Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk memperoleh banyak pengalaman *

- SS
- S
- TS
- STS

Atasan memberikan pengarahan terhadap masalah yang saya hadapi *

- SS
- S
- TS
- STS

Perusahaan memberikan pelatihan yang menjadikan saya dapat maju dan berkembang *

- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa atasan selalu peduli terhadap kesehatan karyawan *

- SS
- S
- TS
- STS

Hanya karyawan tertentu yang dapat naik jabatan di perusahaan ini *

- SS
- S
- TS
- STS

Saya rasa atasan masih pilih kasih dalam mengawasi karyawannya *

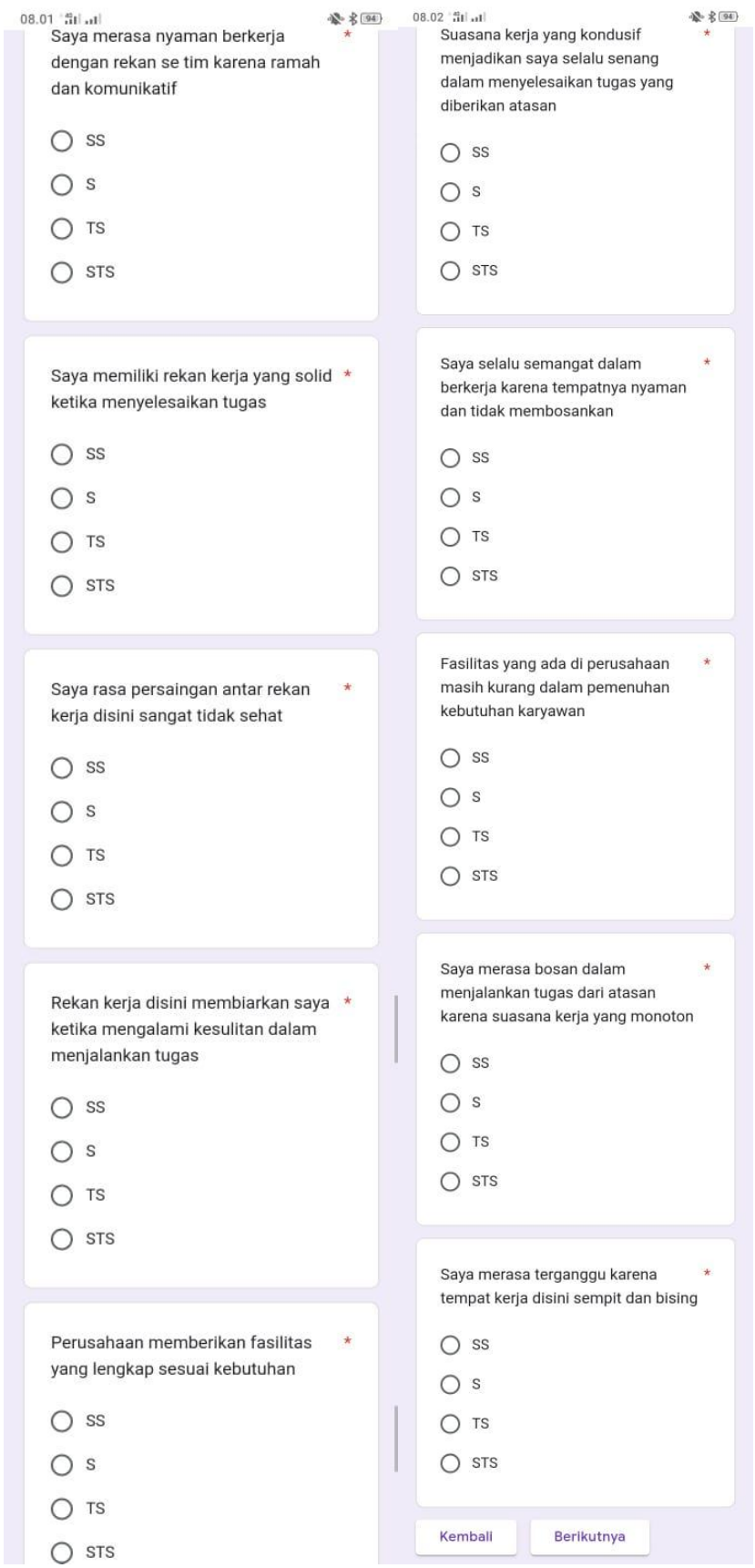
- SS
- S
- TS
- STS

Potensi yang saya miliki stagnan karena perusahaan bersikap acuh tak acuh adanya pelatihan *

- SS
- S
- TS
- STS

Saya mampu bangkit dari keterpurukan atas dukungan dari rekan kerja disini *

- SS
- S
- TS
- STS



Saya merasa nyaman berkerja dengan rekan se tim karena ramah dan komunikatif *

- SS
- S
- TS
- STS

Saya memiliki rekan kerja yang solid ketika menyelesaikan tugas *

- SS
- S
- TS
- STS

Saya rasa persaingan antar rekan kerja disini sangat tidak sehat *

- SS
- S
- TS
- STS

Rekan kerja disini membiarkan saya ketika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas *

- SS
- S
- TS
- STS

Perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap sesuai kebutuhan *

- SS
- S
- TS
- STS

Suasana kerja yang kondusif menjadikan saya selalu senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan *

- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu semangat dalam berkerja karena tempatnya nyaman dan tidak membosankan *

- SS
- S
- TS
- STS

Fasilitas yang ada di perusahaan masih kurang dalam pemenuhan kebutuhan karyawan *

- SS
- S
- TS
- STS

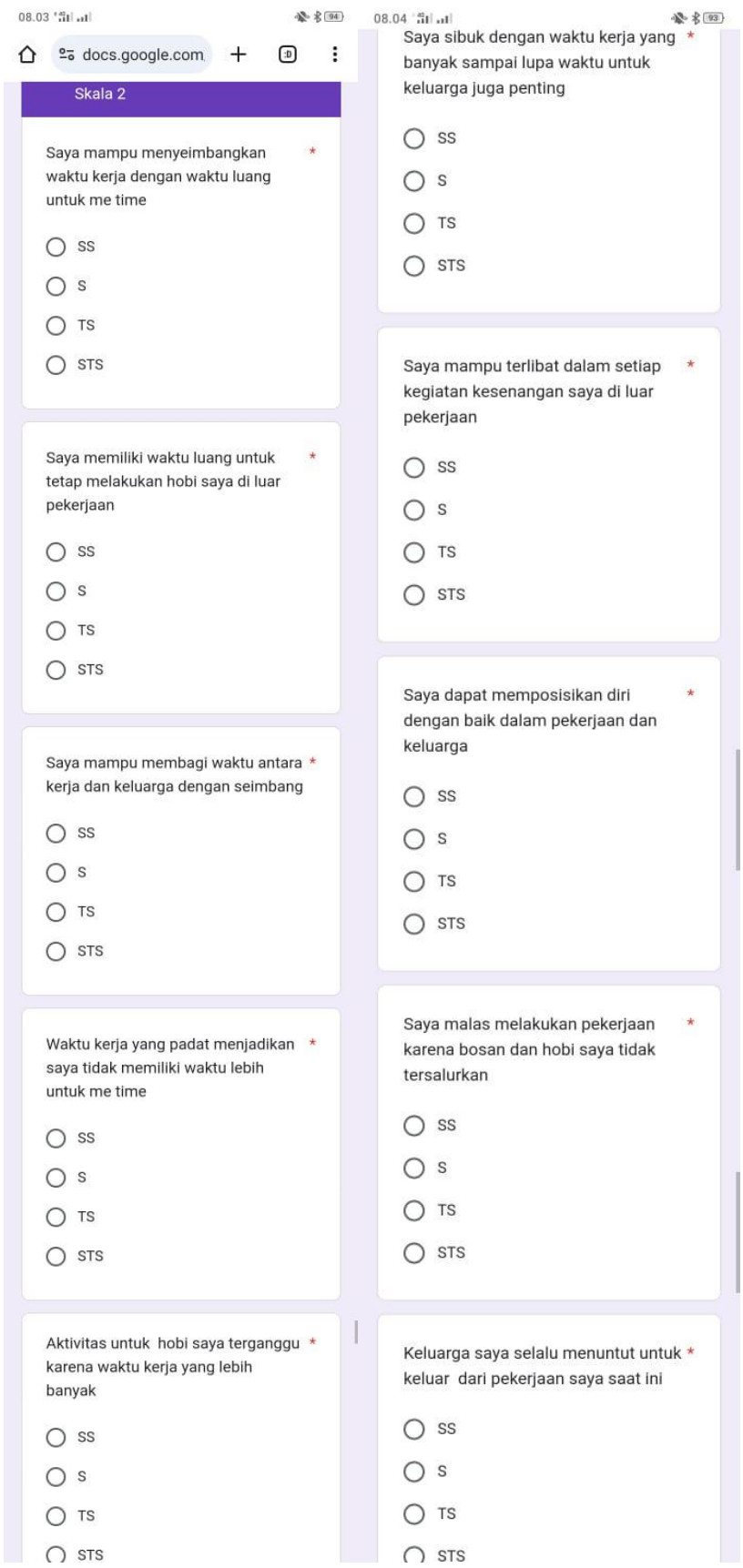
Saya merasa bosan dalam menjalankan tugas dari atasan karena suasana kerja yang monoton *

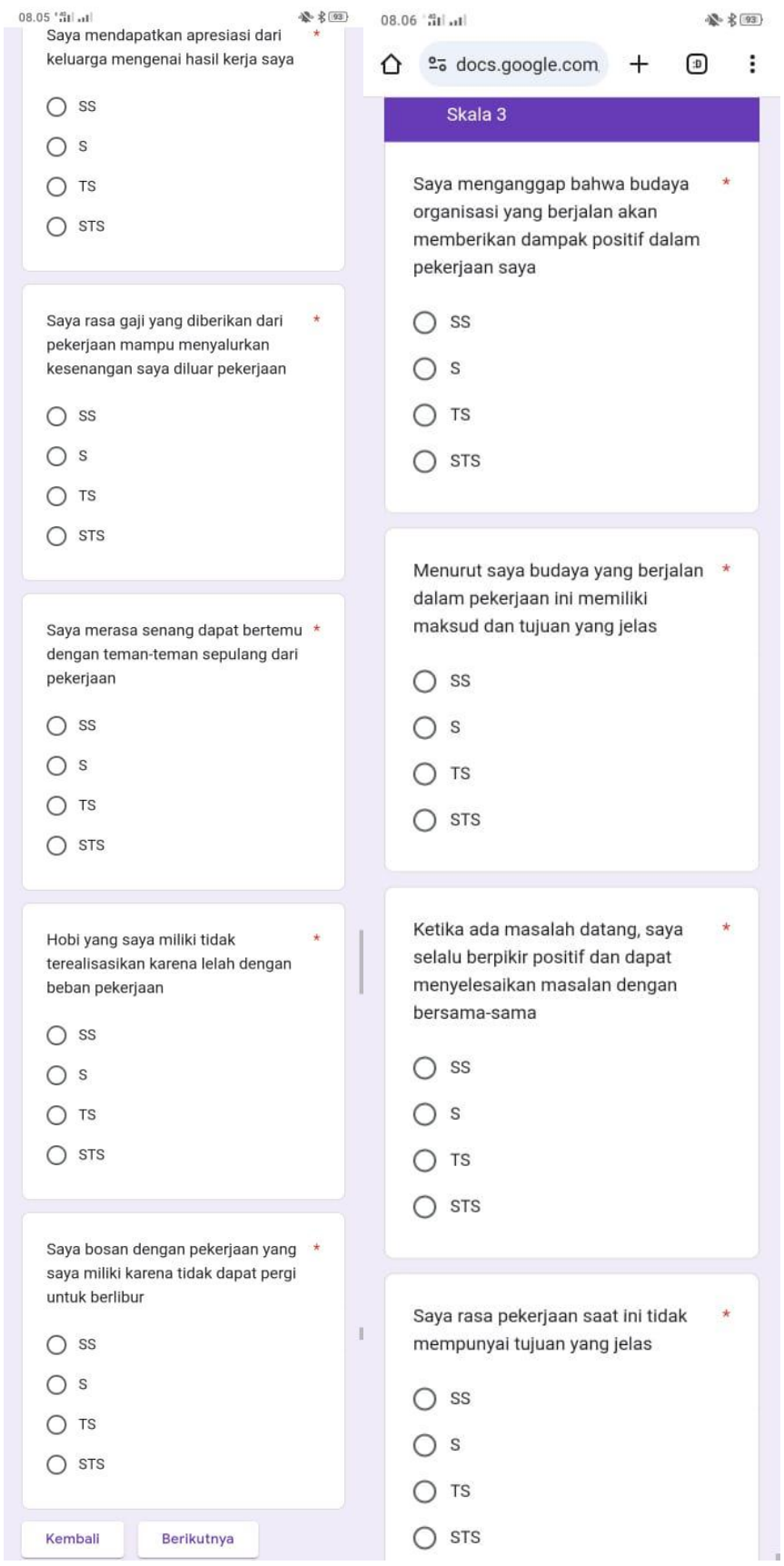
- SS
- S
- TS
- STS

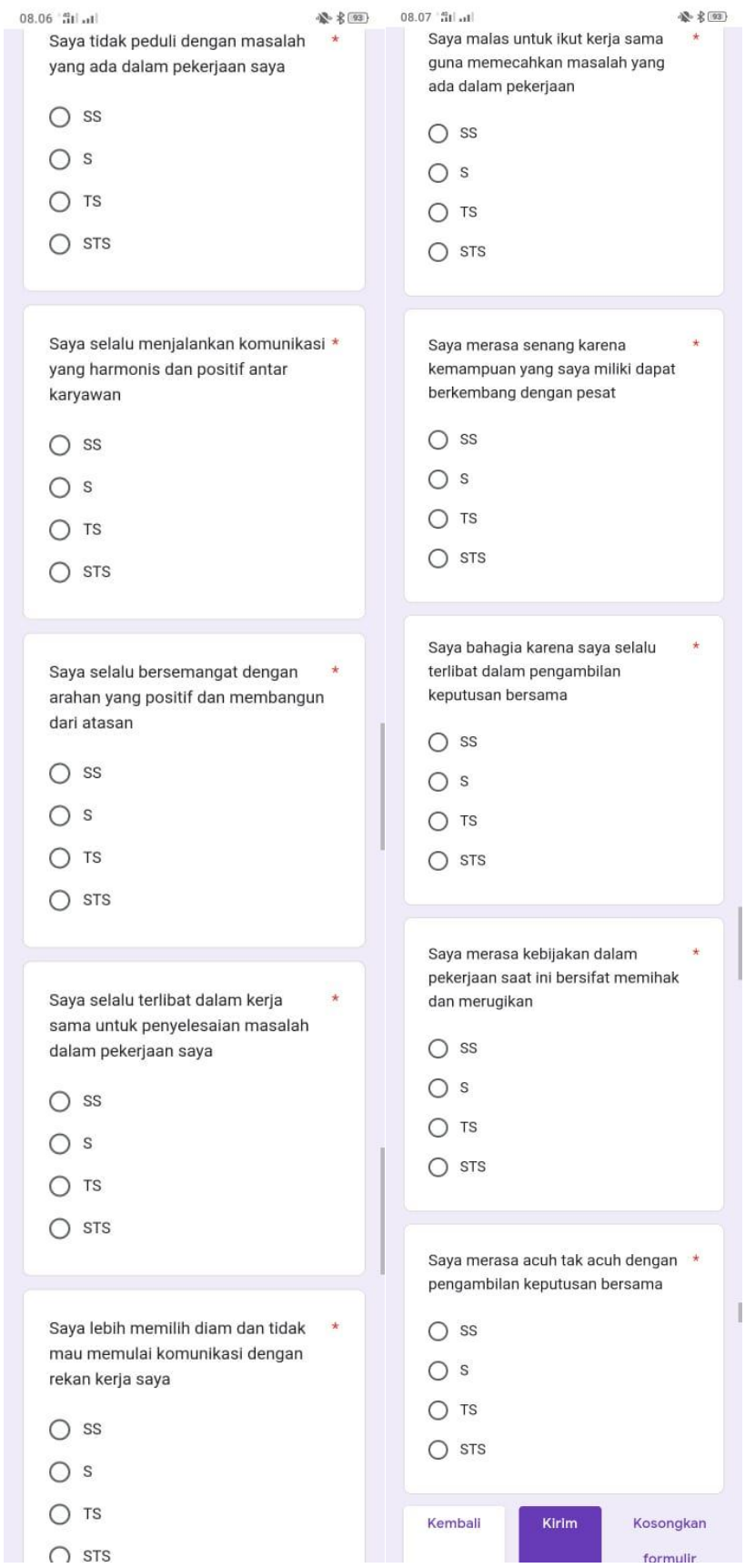
Saya merasa terganggu karena tempat kerja disini sempit dan bising *

- SS
- S
- TS
- STS

Kembali Berikutnya


08.03
docs.google.com
Skala 2
Saya mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu luang untuk me time *
SS
S
TS
STS
Saya memiliki waktu luang untuk tetap melakukan hobi saya di luar pekerjaan *
SS
S
TS
STS
Saya mampu membagi waktu antara kerja dan keluarga dengan seimbang *
SS
S
TS
STS
Waktu kerja yang padat menjadikan saya tidak memiliki waktu lebih untuk me time *
SS
S
TS
STS
Aktivitas untuk hobi saya terganggu karena waktu kerja yang lebih banyak *
SS
S
TS
STS
08.04
Saya sibuk dengan waktu kerja yang banyak sampai lupa waktu untuk keluarga juga penting *
SS
S
TS
STS
Saya mampu terlibat dalam setiap kegiatan kesenangan saya di luar pekerjaan *
SS
S
TS
STS
Saya dapat memposisikan diri dengan baik dalam pekerjaan dan keluarga *
SS
S
TS
STS
Saya malas melakukan pekerjaan karena bosan dan hobi saya tidak tersalurkan *
SS
S
TS
STS
Keluarga saya selalu menuntut untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini *
SS
S
TS
STS


Saya mendapatkan apresiasi dari keluarga mengenai hasil kerja saya *
SS
S
TS
STS
Saya rasa gaji yang diberikan dari pekerjaan mampu menyalurkan kesenangan saya diluar pekerjaan *
SS
S
TS
STS
Saya merasa senang dapat bertemu dengan teman-teman sepulang dari pekerjaan *
SS
S
TS
STS
Hobi yang saya miliki tidak terealisasikan karena lelah dengan beban pekerjaan *
SS
S
TS
STS
Saya bosan dengan pekerjaan yang saya miliki karena tidak dapat pergi untuk berlibur *
SS
S
TS
STS
Kembali
Berikutnya
docs.google.com
Skala 3
Saya menganggap bahwa budaya organisasi yang berjalan akan memberikan dampak positif dalam pekerjaan saya *
SS
S
TS
STS
Menurut saya budaya yang berjalan dalam pekerjaan ini memiliki maksud dan tujuan yang jelas *
SS
S
TS
STS
Ketika ada masalah datang, saya selalu berpikir positif dan dapat menyelesaikan masalan dengan bersama-sama *
SS
S
TS
STS
Saya rasa pekerjaan saat ini tidak mempunyai tujuan yang jelas *
SS
S
TS
STS



Saya tidak peduli dengan masalah yang ada dalam pekerjaan saya *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu menjalankan komunikasi yang harmonis dan positif antar karyawan *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu bersemangat dengan arahan yang positif dan membangun dari atasan *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya selalu terlibat dalam kerja sama untuk penyelesaian masalah dalam pekerjaan saya *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya lebih memilih diam dan tidak mau memulai komunikasi dengan rekan kerja saya *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya malas untuk ikut kerja sama guna memecahkan masalah yang ada dalam pekerjaan *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa senang karena kemampuan yang saya miliki dapat berkembang dengan pesat *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya bahagia karena saya selalu terlibat dalam pengambilan keputusan bersama *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa kebijakan dalam pekerjaan saat ini bersifat memihak dan merugikan *
- SS
- S
- TS
- STS

Saya merasa acuh tak acuh dengan pengambilan keputusan bersama *
- SS
- S
- TS
- STS

Kembali | Kirim | Kosongkan formulir

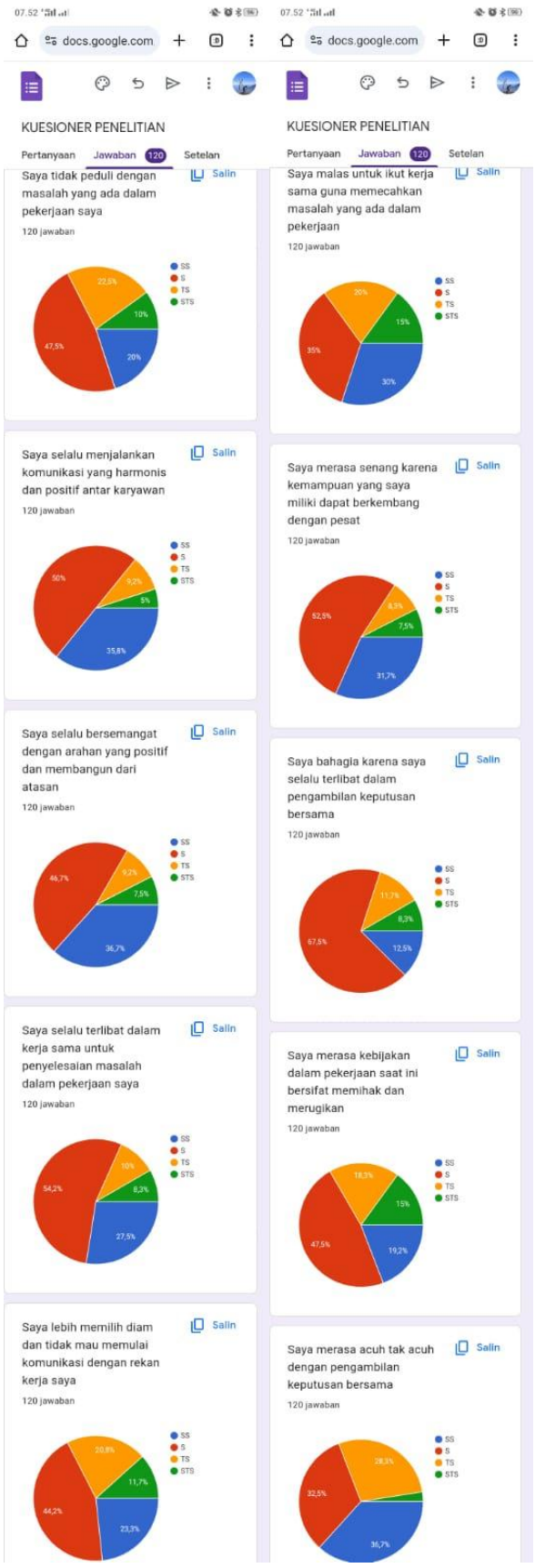
07.40
docs.google.com
KUESIONER PENELITIAN
Pertanyaan
Jawaban 120
Setelan
120 jawaban
Tidak menerima jawaban
Pesan untuk responden
Formulir ini tidak menerima jawaban l...
Ringkasan
Pertanyaan
Individual
Saya bersedia untuk melanjutkan pengisian kuesioner
Salin
120 jawaban
Ya
120 (100%)
Tidak
0 (0%)
0
100
200
Identitas Diri
Nama Lengkap
120 jawaban
Safiratus Sholekhah
muhammad azka syaoqi
Qirana Larasti
Bayu nurhuda
Cika Suci Dewi Utama
Dian Novitasari
Shakira Trahilia
Isnaini Sahputri
Hafiz

07.41
docs.google.com
KUESIONER PENELITIAN
Pertanyaan
Jawaban 120
Setelan
Jenis Kelamin
Salin
120 jawaban
55,8%
44,2%
Laki-laki
Perempuan
Cabang Katsukai
Salin
120 jawaban
15,8%
24,2%
15,8%
17,5%
26,7%
Katsukai Unnes Semarang
Katsukai Purwokerto
Katsukai Tegal
Katsukai Ngaliyan Semarang
Katsukai Solo

docs.google.com
KUESIONER PENELITIAN
Pertanyaan
Jawaban 120
Setelan
Skala 1
Salin
Saya dapat mengembangkan potensi yang saya miliki dan terfasilitasi oleh manajemen
120 jawaban
SS
S
TS
STS
71,7%
12,5%
14,2%
Saya selalu senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dari perusahaan
120 jawaban
50%
10%
7,5%
32,5%
Bakat dan minat yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saat ini
120 jawaban
38,3%
10%
9,2%
42,5%
Tugas yang diberikan dari perusahaan monoton dan membosankan
120 jawaban
54,2%
17,5%
11,7%
16,7%
Saya merasa terpaksa melakukan pekerjaan saat ini
120 jawaban
37,5%
23,3%
6,7%
32,5%
Gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup dan dapat ditabung
120 jawaban
49,2%
10,8%
12,5%
27,5%
Saya menerima bonus sesuai dengan target yang ditentukan
120 jawaban
55,8%
7,5%
10%
26,7%
Saya mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan
120 jawaban
55,8%
7,5%
9,2%
27,5%
Bonus yang saya terima berbeda dengan karyawan lain padahal tugas yang saya kerjakan lebih banyak
120 jawaban
40,8%
25%
30,8%
Saya rasa perusahaan menghiraukan pemberian tunjangan sepersenpun
120 jawaban
51,7%
13,3%
11,7%
23,3%
Perusahaan menjelaskan secara detail perihal promosi naik jabatan
120 jawaban
57,5%
11,7%
9,2%
21,7%
Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk memperoleh banyak pengalaman
120 jawaban
43,3%
10%
42,5%
Perusahaan memberikan pelatihan yang menjadikan saya dapat maju dan berkembang
120 jawaban
46,3%
13,3%
6,7%
31,7%
Hanya karyawan tertentu yang dapat naik jabatan di perusahaan ini
120 jawaban
47,5%
15,8%
14,2%
22,5%

KUESIONER PENELITIAN
Pertanyaan
Jawaban 120
Setelan
Potensi yang saya miliki stagnan karena perusahaan bersikap acuh tak acuh adanya pelatihan
120 jawaban
Salin
SS
S
TS
STS
20,8%
5%
48,3%
25,8%
Suasana kerja yang kondusif menjadikan saya selalu senang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan
120 jawaban
13,3%
5,8%
55%
25,8%
Skala 2
Saya mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu luang untuk me time
120 jawaban
22,5%
6,7%
7,5%
63,3%
Atasan mengawasi karyawan secara adil tanpa pandang bulu
120 jawaban
7,5%
10,8%
56,7%
25%
Saya selalu semangat dalam berkerja karena tempatnya nyaman dan tidak membosankan
120 jawaban
10%
55,8%
27,5%
Saya memiliki waktu luang untuk tetap melakukan hobi saya di luar pekerjaan
120 jawaban
12,5%
7,5%
55%
25%
Atasan memberikan pengarahan terhadap masalah yang saya hadapi
120 jawaban
5,2%
10%
54,2%
26,7%
Fasilitas yang ada di perusahaan masih kurang dalam pemenuhan kebutuhan karyawan
120 jawaban
14,2%
7,5%
50,8%
27,5%
Saya mampu membagi waktu antara kerja dan keluarga dengan seimbang
120 jawaban
7,5%
10%
42,5%
40%
Saya merasa atasan selalu peduli terhadap kesehatan karyawan
120 jawaban
8,3%
9,2%
64,2%
18,3%
Saya merasa bosan dalam menjalankan tugas dari atasan karena suasana kerja yang monoton
120 jawaban
18,3%
5%
46,7%
30%
Waktu kerja yang padat menjadikan saya tidak memiliki waktu lebih untuk me time
120 jawaban
23,3%
7,5%
44,2%
25%
Saya rasa atasan masih pilih kasih dalam mengawasi karyawannya
120 jawaban
18,2%
8,3%
44,2%
29,2%
Saya merasa terganggu karena tempat kerja disini sempit dan bising
120 jawaban
23,3%
5%
47,5%
24,2%

KUESIONER PENELITIAN
Pertanyaan
Jawaban 120
Setelan
Skala 3
Saya sibuk dengan waktu kerja yang banyak sampai lupa waktu untuk keluarga juga penting
120 jawaban
Salin
Saya mampu terlibat dalam setiap kegiatan kesenangan saya di luar pekerjaan
120 jawaban
Saya dapat memposisikan diri dengan baik dalam pekerjaan dan keluarga
120 jawaban
Saya malas melakukan pekerjaan karena bosan dan hobi saya tidak tersalurkan
120 jawaban
Keluarga saya selalu menuntut untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini
120 jawaban
Saya mendapatkan apresiasi dari keluarga mengenai hasil kerja saya
120 jawaban
Saya rasa gaji yang diberikan dari pekerjaan mampu menyalurkan kesenangan saya diluar pekerjaan
120 jawaban
Saya merasa senang dapat bertemu dengan teman-teman sepulang dari pekerjaan
120 jawaban
Hobi yang saya miliki tidak terealisasikan karena lelah dengan beban pekerjaan
120 jawaban
Saya bosan dengan pekerjaan yang saya miliki karena tidak dapat pergi untuk berlibur
120 jawaban
Saya menganggap bahwa budaya organisasi yang berjalan akan memberikan dampak positif dalam pekerjaan saya
120 jawaban
Menurut saya budaya yang berjalan dalam pekerjaan ini memiliki maksud dan tujuan yang jelas
120 jawaban
Ketika ada masalah datang, saya selalu berpikir positif dan dapat menyelesaikan masalan dengan bersama-sama
120 jawaban
Saya rasa pekerjaan saat ini tidak mempunyai tujuan yang jelas
120 jawaban
SS
S
TS
STS


docs.google.com
KUESIONER PENELITIAN
Pertanyaan
Jawaban 120
Setelan
Saya tidak peduli dengan masalah yang ada dalam pekerjaan saya
120 jawaban
SS
S
TS
STS
22,5%
10%
47,5%
20%
Salin
Saya malas untuk ikut kerja sama guna memecahkan masalah yang ada dalam pekerjaan
120 jawaban
20%
15%
35%
30%
Salin
Saya selalu menjalankan komunikasi yang harmonis dan positif antar karyawan
120 jawaban
50%
9,2%
5%
35,8%
Salin
Saya merasa senang karena kemampuan yang saya miliki dapat berkembang dengan pesat
120 jawaban
82,5%
8,3%
7,5%
31,7%
Salin
Saya selalu bersemangat dengan arahan yang positif dan membangun dari atasan
120 jawaban
46,7%
9,2%
7,5%
36,7%
Salin
Saya bahagia karena saya selalu terlibat dalam pengambilan keputusan bersama
120 jawaban
11,7%
8,3%
67,5%
12,5%
Salin
Saya selalu terlibat dalam kerja sama untuk penyelesaian masalah dalam pekerjaan saya
120 jawaban
10%
54,2%
8,3%
27,5%
Salin
Saya merasa kebijakan dalam pekerjaan saat ini bersifat memihak dan merugikan
120 jawaban
18,3%
15%
47,5%
19,2%
Salin
Saya lebih memilih diam dan tidak mau memulai komunikasi dengan rekan kerja saya
120 jawaban
20,8%
11,7%
44,2%
23,3%
Salin
Saya merasa acuh tak acuh dengan pengambilan keputusan bersama
120 jawaban
28,3%
32,5%
36,7%
Salin

Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		120	120	120
Normal Parameters[a,b]	Mean	38.89	37.77	78.54
	Std. Deviation	3.473	3.832	7.033
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.117	.163
	Positive	.146	.117	.163
	Negative	-.068	-.073	-.084
Test Statistic		.146	.117	.163
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000[c]	.000[c]	.000[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 8. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Work Life balance	Between Groups	(Combined)	112,418	16	7,026	1,006	,457
		Linearity	29,029	1	29,029	4,155	,044
		Deviation from Linearity	83,389	15	5,559	,796	,680
	Within Groups		719,574	103	6,986		
	Total		831,992	119			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Persepsi budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	198,645	20	9,932	1,553	,081
		Linearity	73,247	1	73,247	11,449	,001
		Deviation from Linearity	125,398	19	6,600	1,032	,433
	Within Groups		633,347	99	6,397		
	Total		831,992	119			

Lampiran 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work Life balance	,684	1,461
	Persepsi budaya Organisasi	,684	1,461

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,433[a]	,188	,174	1,853

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Persepsi budaya Organisasi

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,864	2	46,432	13,526	,000[b]
	Residual	401,636	117	3,433		
	Total	494,500	119			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Persepsi budaya Organisasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65,818	2,041		32,244	,000
	Persepsi budaya Organisasi	,144	,053	,271	2,705	,008
	Work Life Balance	,128	,058	,220	2,201	,030

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 11. Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Ganang Syahrul Hikam
2. Tempat, Tanggal Lahir : Jepara, 20 November 2001
3. Alamat Rumah : Desa Bugo RT 01/ RW 02, Kec. Welahan, Kab. Jepara
4. No. telepon : 085228260250
5. Email : ganangsunuk@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
   a. TK I'anatusshibyan Bugo Welahan
   b. SD N 01 Bugo Welahan
   c. MTs N 1 Jepara
   d. MA N 02 Kudus
2. Pendidikan Non Formal
   a. Pondok Pesantren Ath Thohiriyyah Bawu Jepara
   b. Pondok Pesantren Istimaul Qur'an Al Mubin Jepara

Pengalaman Organisasi

a. P.R IPNU-IPPNU Desa Bugo Welahan
b. Pengurus Pondok Pesantren Ath Thoriyyah Jepara
c. Keluarga Mahasiswa Jepara Semarang 2019
d. IKAMANDA Semarang

Semarang, 20 Juni 2024

Penulis

Ganang Syahrul Hikam

NIM: 1907016115