

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. KARSA UTAMA LESTARI  
KOTA GORONTALO**

**Oleh**

**RAHMAN MUSA**  
**NIM: E.2118.093**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2022**

## **HALAMAN PENGESAHAN**

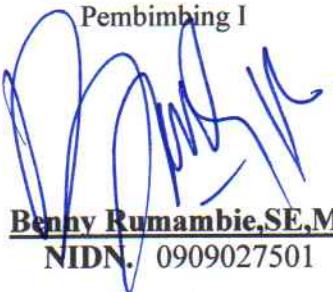
# **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARSA UTAMA LESTARI KOTA GORONTALO**

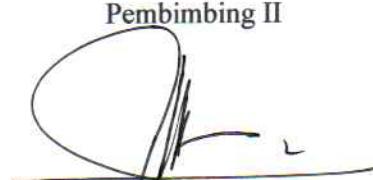
**Oleh**

**RAHMAN MUSA**  
**NIM: E2118093**

## **SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana  
Dan Telah memenuhi syarat untuk diseminarkan  
Pada Tanggal.....2020

Pembimbing I  
  
Benny Rumambie, SE, MM  
NIDN. 0909027501

Pembimbing II  
  
Agus Susanto Naue, SE., M.Si  
NIDN. 0922087002

## HALAMAN PERSETUJUAN

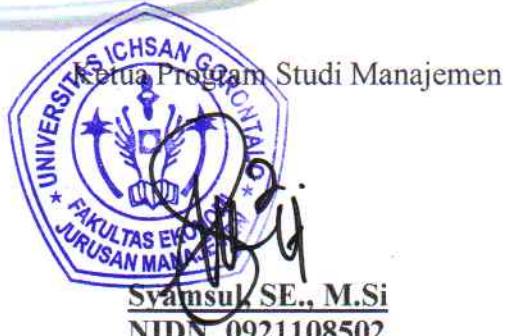
# PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT KARSA UTAMA LESTARI KOTA GORONTALO

OLEH  
RAHMAN MUSA  
E2118093

Diperiksa Oleh Dewan Pengaji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si  
(Ketua Pengaji)
2. Dr. Rahmisyari, SE.,MM  
(Anggota Pengaji)
3. Wiwin L. Husin, SE.,MM  
(Anggota Pengaji)
4. Benny Rumambie, SE.,MM  
(Pembimbing Utama)
5. Agus Susanto Naue, SE., M.Si  
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguh – sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan ini.

Gorontalo, 16 APRIL 2022

Saya buat pernyataan



Rahman Musa

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadir Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karsa Utama Lestasi Kota Gorontalo**” Skripsi ini disusun sebagai penelitian guna menyusun skripsi sebagai syarat untuk memperoleh Sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat Rahmat dan Petunjuk dari Allah SWT serta dukungan dan sumbangannya pemikiran dari segenap pihak, terutama bimbingan dari dosen pembimbing serta dorongan dari kedua orang tua yang penulis rasakan ini atas jasa-jasa yang diberikan secara tulus ikhlas, dalam usaha ini mencari kesempurnaan dan manfaat dari usulan penelitian ini, maka semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada kepada Muh. Ichsan Gafffar,M.Si, selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abdul Gaffar La Tjokke,M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.H. Musafir,SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Syamsul,SE,M.Si Selaku Ketua Program Studi manajemen, Bapak Benny Rumambie,SE,MM selaku pembimbing 1, Bapak Agus Susanto

Naue, SE,M>Si, selaku pembimbing II, dan seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis serta seluruh keluarga yang tak henti – hentinya berdoa sehingga penulis dapat menyelesaikan Studi di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Terima kasih buat rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen yang tidak dapat disebut namanya satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi dalam proses penyusunan usulan penelitian ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Aamin YRA.

Gorontalo, 16 April 2022



Penulis

## ABSTRAK

### RAHMAN MUSA. E2118093. PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARSA UTAMA LESTARI KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel acak sederhana sebanyak 66 responden, sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui tes validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa secara simultan dimensi *work life balance* (X1) dan pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo, yaitu 0.603 atau 60,3%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial *work life balance* (X1) sebesar 0,430 dan pengembangan karir memiliki pengaruh sebesar 0,108 terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : *work-life balance*, pengembangan karir, kepuasan kerja



## ***ABSTRACT***

### ***RAHMAN MUSA. E2118093. THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND CAREER DEVELOPMENT ON THE EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. KARSA UTAMA LESTARI IN GORONTALO***

*This study aims to know to what extent the work-life balance ( $X_1$ ) and career development ( $X_2$ ) on employee job satisfaction ( $Y$ ) at PT. Karsa Utama Lestari in Gorontalo City. The sampling technique used in this study is a simple random sampling by taking 66 respondents, while the primary data collection was through a list of statements tested for validity and reliability. The data analysis technique used is Path Analysis. The results of the first test show that the dimensions of work-life balance ( $X_1$ ) and career development ( $X_2$ ) simultaneously affect employee job satisfaction at PT. Karsa Utama Lestari in Gorontalo City by 0.603 or 60.3%. The results of the hypothesis testing explain that work-life balance ( $X_1$ ) has an effect of 0.430 and career development has an effect of 0.108 on employee job satisfaction.*



*Keywords:* work-life balance, career development, job satisfaction

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1. Manfaat Praktis .....	8
1.4.2. Manfaat Teortis .....	8
1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Kajian Pustaka .....	9
2.1.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	9
2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	10
2.1.3. Manfaat Menerapkan Program <i>Work Life Balance</i> .....	11

2.1.4. Pengukuran <i>Work Life Balance</i> .....	12
2.1.5. Aspek-Aspek <i>Work Life Balance</i> .....	12
2.1.6. Pengembangan Karir .....	13
2.1.7. Tujuan Pengembangan Karir .....	14
2.1.8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	16
2.1.9. Hubungan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja ....	17
2.1.10. Kepuasan Kerja.....	18
2.1.11. Respon Terhadap Kepuasan Kerja .....	19
2.1.12. Dampak Kepuasan Kerja & Ketidakpuasan Kerja .....	20
2.1.13. Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2.1.14. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	23
2.1.15. Penelitian Terdahulu.....	27
2.2. Kerangka Pemikiran.....	28
2.3. Hipotesis .....	29

### **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1. Objek Penelitian .....	30
3.2. Metode Penelitian .....	30
3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	31
3.2.2. Populasi dan Sampel.....	33
3.2.3. Jenis dan Sumber Data .....	35
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.2.5 Prosedur Penelitian .....	37
3.2.6. Metode analisis .....	41
3.2.7. Pengujian Hipotesis .....	42

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	44
4.1.1. Sejarah PT. Karsa Utama Lestari .....	44
4.1.2. Visi Misi .....	45
4.1.3. Analisis Karakteristik Responden .....	46
4.1.4. Analisis Variabel Penelitian .....	48
4.1.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	52

4.2. Analisis Data Statistik.....	54
4.3. Pengujian Hipotesis .....	56
4.3.1. <i>Work Life balance</i> dan Pengembangan Karir Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.....	56
4.3.2. <i>Work Life Balance</i> Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.....	56
4.3.3. Pengembangan Karir Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.....	57
4.4. Pembahasan.....	57
4.4.1. <i>Work Life Balance</i> dan Pengembangan Karir Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja .....	57
4.4.2. <i>Work Life Balance</i> Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja .....	59
4.4.3. Pengembangan Karir Secara Parsial Berpengaruh Positif dan SignifikanTerhadap <i>Kepuasan Kerja</i> .....	61

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	63
5.2. Saran .....	63

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	31
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Jawaban Questioner .....	33
Tabel 3.3. Jumlah Sampel .....	35
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	38
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2. Distribusi Responden Menurut Usia .....	46
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.5. Kriteria Interpretasi Skor.....	48
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang <i>Work Life Balance</i> .....	49
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir	50
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Faktor Eksternal	52
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir .....	53
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.	53
Tabel 4.12. Koeffisien Jalur, Pengaruh Langsung,Pengaruh Total Variabel X1 dan X2 Secara Simultan dan Signifikan Terhadap Y.....	56
Tabel 4.13. Signifikansi Antar Variabel .....	57

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 3.1. Struktur Analisis Path. ....	41
Gambar 4.1. Hubungan Antara X1 dan X2 terhadap Y .....	55

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN</b>	<b>Hal</b>
1. Kuesioner .....	i
2. Data Ordinal .....	vi
3. Hasil Olahan Data .....	viii
4. Jadwal Penelitian.....	xi
5. Struktur Organisasi.....	xii
6. Surat Keterangan dari lokasi penelitian .....	xiii

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam dunia sekarang ini persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat seiring berjalananya waktu. Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya bersaing dengan yang lain dalam peningkatan kerja. Dalam merealisasikan itu, perusahaan menuntut sumber daya yang terlibat di dalamnya harus mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.

Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja merupakan salah satu masalah yang penting dan paling banyak diteliti dalam bidang perilaku organisasi. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi organisasi seperti meningkatnya efisiensi dan produktivitas. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas mungkin mengakibatkan pengaruh negative misalnya absensi dan kemangkiran yang tinggi.

Apabila seorang karyawan telah mencapai atau merasakan kepuasan dalam

bekerja, tentu mereka akan mengupayakan diri dengan semaksimal mungkin melalui kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan semua pekerjaannya. Sehingga dengan demikian setelah karyawan memperoleh hal tersebut, maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal, serta akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan (Asepta & Maruno, 2017). Manfaat nyata yang diperoleh secara langsung bagi perusahaan kedepannya ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, yaitu berupa pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan atau kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir, absensi dapat dikurangi, perpindahan karyawan dapat ditekan, biaya per unit dapat dibatasi, dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Hasibuan, 2010).

Spector (Wenno, 2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan individu yang bersifat umum terhadap pekerjaannya maupun sebagai rangkaian yang saling berkaitan antara perilaku individu dengan aspek pekerjaannya. Ada empat dimensi pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon efektif (kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja), menurut Robbins dan Judge (Nursyianah S, 2019) adalah pekerjaan yang menantang,gaji atau upah,promosi, dukungan supervisor serta kepedulian rekan kerja

Salah satu faktor mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. adalah *Work life balance* (keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan). *Work life balance* merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja kerja tetap terjaga dan kepuasan karyawan tercapai. Karena karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam hal

pekerjaan, akan tetapi dalam hal diluar pekerjaan pula.

*Work life balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, waktu luang dan sebagainya. Sehingga hal tersebut harus seimbang dan karyawan harus dapat membagi antara tanggungjawab pekerjaan, kehidupan keluarga serta tanggungjawab lainnya. Karena apabila tidak tercapai *work life balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Keterkaitan mengenai *work life balance* dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (Ganapathi,2016)

*Work life balance* juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Work life balance* (keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan) merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga dan kepuasan karyawan tercapai. Karena karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam hal pekerjaan, akan tetapi dalam hal diluar pekerjaan pula.

Selain factor work life balance yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Dalam dunia kerja saat ini, karyawan bekerja berorientasi pada karir dan karyawan akan bertahan di perusahaan jika diberi kesempatan untuk menunjukkan kinerja yang terbaik. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM itu sendiri.Pengembangan karir sangat mendukung efektifitas individu, kelompok, dan organisasi dalam mencapai

tujuan serta menciptakan kepuasan kerja.

Karyawan itu sendiri akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek- aspek dalam pekerjaannya itu mendukung. Sehingga, semakin karyawan memperbaiki kualitas kerjanya, maka karir seorang karyawan akan lebih baik. Hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Didukung dari penelitian yang dilakukan oleh (Astrika, 2017) bahwa pengembangankarir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut

PT. Karsa Utama Lestari adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang bisnis yang sangat berkembang. Seiring berkembangnya, PT. Karsa Utama Lestari hingga kini telah memiliki beberapa unit usaha yang terdiri dari, departemen store, super market, restoran, pusat kebugaran, distributor,dan hotel. Diantara beberapa unit usaha tersebut, yang dapat memberikan keuntungan dan menjadi tolak ukur bagi perusahaan dapat dilihat dari unit usaha departemen store dan supermarket yang berlokasi di Jl. S.Parman No. 77 Kota Gorontalo.

Dalam menjalankan bisnisnya PT. Karsa Utama Lestari harus mampu bersaing secara menyeluruh dan mempunyai sumber tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, agar perusahaan mampu berjalan dengan semestinya dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa.. Demi mencapai tujuan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya dengan maksimal, perusahaan harus mampu memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan setiap karyawannya serta tingkat kelelahan baik fisik maupun

mental karyawan dan pengembangan karir karyawannya agar kepuasan kerja karyawan dapat tercipta. Karyawan yang puas akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk jangka panjang.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti serta pernyataan beberapa karyawan melalui wawancara serta pihak managemen didapatkan informasi bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, Rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa hal seperti karyawan kurang inisiatif untuk bekerja sehingga harus ada tekanan atau teguran dari atasan, ada beberapa karyawan kurang maksimal dalam bekerja, masih adanya perilaku-perilaku karyawan yang kurang disiplin dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, terlambat dan kurang tepat waktu saat jam kembali setelah waktu istirahat. hubungan kerja dengan atasan maupun sesama dengan rekan kerja belum dirsakan baik oleh karyawan Hal ini merupakan wujud ketidakpuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena tidak adanya penghargaan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang memaksimalkan hasil kerja, tidak adanya bentuk komunikasi dalam jalurkarir yang ada di perusahaan, semakin membuat karyawan mengaku kurang puas dalam hal proses dan kesempatan pengembangan karirnya. sistem pemberian insentif, kelengkapan saran kerja yang masih kurang memadai

Rendahnya kepuasan kerja kemungkinan disebabkan karena kurangnya *work-life balance* dalam bekerja. Misalnya munculnya rasa jemu yang dirasakan oleh karyawan akibat pekerjaan yang nonoton, kelelahan psikis yang dialami oleh karyawan menjadi salah satu unsur untuk meimbulkan stress . selain *Work Life*

*Balance* Faktor lainnya diduga disebabkan adanya ketidakpuasan dalam hal pengembangan karir, Persepsi karyawan terhadap pengembangan karir pada perusahaan yang seakanakan tidak ada perkembangan, sebab pengembangan karir seorang karyawan sebagian besar dan lebih diprioritaskan diukur oleh faktor senioritas. Jadi, karyawan-karyawan junior harus bersabar menunggu para senior dan menghabiskan waktunya lebih lama untuk mencapai karir yang lebih baik. Rendahnya kesempatan karir karyawan menyebabkan sulitnya karyawan mendapatkan promosi ke posisi yang lebih tinggi. kurang optimalnya dimana promosi hanya ketika ada posisi lowong dan kenaikan jabatan kurang dirasakan, Untuk karyawan biasa, rasanya sulit untuk bisa mendapatkan jabatan tinggi. Dalam hal jenjang karir pun tidak jelas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang diformulasi dalam sebuah judul penelitian “**Pengaruh Work life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi maka rumusan masalah yang diajukan yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh *Work life balance (X1)* dan pengembangan karir (*X2*) secara Simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

2. Seberapa besar pengaruh *Work life balance* ( $X_1$ ) secara Parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir ( $X_2$ ) secara Parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work life balance* ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) secara Simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work life balance* ( $X_1$ ) secara Parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama dalam pengembangan pengetahuan dan pemahaman tentang masalah beban kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam hal pemahaman tentang kondisi dan kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka serta dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan kondisi yang terjadi pada para karyawan.

### **1.4.3 Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi peneliti terutama dalam hal yang berhubungan dengan masalah pekerjaan keluarga, beban kerja dan intensi keluar karyawan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Pengertian *Work Life Balance*

*Work-Life Balance* adalah kemampuan sebagai individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab untuk non-pekerjaan lainnya (Delecta 2011:186). Keseimbangan juga dikaitkan dengan karyawan yang mampu mempertahankan dan merasakan keharmonisan dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun peran di lingkungan tempat tinggal. Seorang karyawan juga akan mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan kerja yang memuaskan apabila keterlibatan antara waktu dan perannya berjalan dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya *work-life balance* adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan komitmen berkeluarga.

*Work-life balance* merupakan keseimbangan antara segala aspek yang ada dalam segala kehidupan manusia (Maslichah & Hidayat, 2017:60). *Work-life balance* ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya. Menurut Greenhaus (Umartiwi 2017:13) keseimbangan (*balance*) dipandang tidak adanya konflik. Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika kedua peran dalam organisasi maupun di luar organisasi saling mendukung di mana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan .

### **2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life balance***

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih *work life balance* menurut Paulose dan Sudarsan (2014:5) sebagai berikut :

- 1. Gender**

Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.

- 2. Perencanaan kerja**

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

- 3. Dukungan Organisasi**

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerja nya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.

- 4. Dukungan Keluarga**

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai *Work-life Balance*.

## 5. Job Stress

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

### 2.1.3 Manfaat Menerapkan Program *Work-Life Balance*

Menurut Lazar et al (Tumbel, 2017) terdapat manfaat yang akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan keseimbangan kehidupan kerja, diantaranya sebagai berikut:

- a. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
- d. Meningkatnya retensi pelanggan
- e. Berkurangnya *turn-over* karyawan

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan keseimbangan kehidupan kerja ini adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya kepuasan kerja
- b. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
- c. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*
- d. Berkurangnya tingkat stres kerja
- e. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

#### **2.1.4 Pengukuran *Work Life Balance***

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam keseimbangan kehidupan kerja menurut Fisher (Dewi Rahma, 2021) yaitu :

- a. Waktu, meliputi perbandingan antara waktu yang digunakan untuk bekerja dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.
- b. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- c. Ketegangan (*strain*), meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.
- d. Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan

#### **2.1.5 Aspek – Aspek *work life balance***

Menurut McDonald et al. (Dewi Rahma, 2021), keseimbangan kehidupan kerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). merujuk pada jumlah tingkat

kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

### **2.1.6 Pengembangan Karir**

Menurut Widodo (2015:53) Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang. Jadi, apabila perkembangan karir tidak dapat terpenuhi, karyawan akan merasa kecewa sehingga tingkat kepuasan akan semakin rendah.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Sudiro, 2011:91). Sedangkan pendapat lain tentang pengembangan karir yaitu merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2011:77).

Menurut Hasibuan (2012:69) pengembangan karir merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan seorang karyawan atau jabatan melalui pendidikan atau pelatihan- pelatihan. Pengembangan karir itu sendiri yaitu proses peningkatan kemampuan kerja karyawan yang akana dicapai untuk meningkatkan karir yang diinginkan. Prestasi, pengalaman, pengetahuan, dan pendidikan akan berpengaruh kepada karir seorang karyawan. Tindakan ini dapat didukung oleh pihak manajer, atau manajemen SDM

Berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan dalam rangka melakukan perencanaan karir untuk meningkatkan pribadi dimasa yang akan datang agar kehidupannya menjadi lebih baik. Titik awal pengembangan karir dimulai dari pegawai itu sendiri. Setiap orang harus bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Disinilah perlunya pengembangan diri sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

### **2.1.7 Tujuan Pengembangan Karir**

Menurut Rivai (2010: 89) pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Andrew J Dubrin dalam Mangkunegara (2009) adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai. Pengembangan Karir Organisasi, Manajemen Karir (*career Management*), perencanaan Karir (*career Planing*).
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.

Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan agar

pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka

Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahlian.

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial

Pengembangan karir suatu cara menciptkan iklim kerja yang positif dan karyawan menjadi lebih bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian.

Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai

Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Menurut Rivai, (2010) didalam penelitiannya mengemukakan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk 'meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk membangun kinerja yang efektif , dimana pekerja terlatih lebih memuaskan dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlatih. Program pelatihan ini secara positif meningkatkan kompetensi karyawan, yang baik untuk pengembangan karir mereka dalam mencapai jenjang karir yang diinginkan. Dengan mendapatkan program pelatihan ,karyawan bisa mendapatkan kepercayaan diri dalam merencanakan evolusi karir, dan memiliki pikiran positif untuk perusahaan mereka.

### **2.1.8 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Indikator pengembangan karir menurut Handoko (2011) (Sulistiyah Cahyani, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja, adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*), dalam hal ini pihak yang berwenang

layak tidaknya seseorang dipromosikan, seperti halnya atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian mengetahui potensi dan prestasi kerja pegawai yang ingin merealisasikan rencana karirnya.

3. Mentor dan Sponsor, mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan- kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.
4. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan untuk tumbuh

Sedangkan Indikator yang digunakan untuk mengukur Pengembangan karir menurut Veithzal Rivai (Mandala,2016 ), yaitu :perlakuan yang adil dalam bekerja, Kepedulian atasan terhadap karir,peluang promosi, serta minat untuk dpromosikan. Dalam penelitian ini, indikator yang dpakai untuk variabel pegembnagan karir yaitu menurut Veithzal Rivai (Mandala,2016) yang dijadikan sebagai *grand theory* dalam penelitian ini, denan pertimbangan bahwa indiktor ini sesuai dan relevan dengan penelitian ini .

## **2.1 9 Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin baik penilaian terhadap kegiatan yang

dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin baik kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Anoraga (2014) apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti dia memiliki suatu harapan, dan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, jika harapannya terpenuhi maka ia akan merasa puas.

Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya sendiri. Dengan penilaian ini dapat diketahui ciri-ciri positif dan negatif yang ada pada diri seseorang yang akan mengacu pendorong yang kuat untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja. Menurut Dessler (2013) mengatakan pengembangan karier adalah suatu praktik yang dapat meninggikan kepuasan karir dari karyawan dan juga untuk meningkatkan ke efektifitas organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Davis & Werther (Sutrisno, 2014) persepsi pengembangan karir mengacu pada cara seseorang memandang dan menilai karir mereka. Individu yang mempunyai persepsi karir berarti memiliki penilaian yang baik atas pencapaian karir mereka selama ini.

### **2.1.10 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011:117) suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dikantor maupun dengan kondisi yang lainnya. Sedangkan menurut Veitzal rivai (2009:856) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan karyawan atas perasaan yang menyatakan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas atas apa yang telah dicapai dalam pekerjaannya

Edy Sutrisno (2014:75) juga menutip pendapat Handoko (1992), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya.

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

### **2.1.11 Respon Terhadap Kepuasan Kerja**

#### **1. Keluar (*Exit*)**

Ketidakpuasan ditampilkan dengan meninggalkan organisasi atau mencari posisi baru. Bisa juga dalam bentuk pengunduran diri.

#### **2. Menyatakan Pendapat (*Voice*)**

Ketidakpuasan kerja kadang juga ditunjukkan dengan cara berusaha secara aktif dan juga konstruktif. Karyawan akan secara aktif memperbaiki diri baik dengan meminta saran, berdiskusi akan masalah yang dihadapi dengan atasannya dan juga aktivitas perserikatanlainnya.

### 3. Kesetiaan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan bisa ditunjukkan secara pasif dengan cara menunggu kondisi yang pas untuk memperbaiki diri.

### 4. Mengabaikan (*Neglect*)

Kadang kala karyawan membiarkan ketidakpuasan dengan membiarkannya saja sehingga semakin buruk. Kemangkiran mulai terjadi sampai keterlambatan yang kronis,tidak ada antusiasme, malas berusaha bila bertemu hambatan sampai mencari dan meningkatkan kesalahan.

## **2.1.12 Dampak Kepuasan Kerja & Ketidakpuasan Kerja**

Kepuasan kerja dirasa penting karena sesuatu yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka tetap akan memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi secara menyeluruh. Berikut ini adalah beberapa dampak kepuasan kerja yang diantaranya yaitu :

### 1. Dampak Terhadap Kinerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dapat dijelaskan dengan dua model, yaitu kepuasan dapat menyebabkan kinerja yang lebih baik atau kinerja dapat menentukan kepuasan kerja. Pada model pertama, individu yang menyukai pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik, oleh karena itu ia menampilkan pekerjaannya dengan baik pula. Sedangkan pada model yang kedua individu yang menampilkan pekerjaannya dengan baik, akan menerima imbalan dari organisasi dan imbalan itulah yang meningkatkan kepuasan kerja.

## 2. Dampak Terhadap Kesehatan Fisik dan Kesejahteraan Psikologis

Hasil dari penelitian longitudinal menunjukkan bahwa pengukuran kepuasan kerja merupakan peramal yang baik untuk rentang umur kehidupan (Munandar, 2008). Kepuasan kerja menunjang fungsi fisik dan mental. Adapun kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Apabila tingkat kepuasan kerja meningkat maka fungsi fisik dan mental juga akan meningkat. Apabila tingkat kepuasan kerja menurun, maka fungsi fisik dan mental juga akan menurun.

## 3. Dampak Terhadap Kepuasan Hidup Karyawan

Kepuasan hidup merupakan perasaan seseorang secara umum terhadap dirinya yang merefleksikan kesejahteraan emosional. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, maka mempunyai berkemungkinan besar puas dengan kehidupannya secara umum.

## 4 Dampak Terhadap Absensi & *Turnover*

Kepuasan kerja berperan dalam keputusan karyawan untuk absen dalam bekerja. Karyawan yang kurang menyukai pekerjaannya, yang mereka lakukan adalah berusaha menghindar untuk datang bekerja. Kepuasan kerja juga berkorelasi dengan intensi karyawan untuk berhenti bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki intensi yang lebih besar untuk berhenti bekerja. Ketidakhadiran dan berhenti bekerja dari perusahaan adalah dua hal yang saling berkaitan dengan motivasi untuk menghindari pekerjaan yang tidak memuaskan.

### **2.1.13 Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (Nursyianah S, 2019) yaitu :

- 1. Pekerjaan yang menantang**

Perusahaan harus dapat mengukur sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab seperti pekerjaan yang dikerjakan karyawan sangat menantang, karyawan diberikan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan caranya sendiri, karyawan diberikan kesempatan untuk bertanggung jawab terhadap masalah saat bekerja. Karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan karena tantangan yang diberikan perusahaan

- 2. Gaji atau upah**

Gaji atau upah merupakan pemberian dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain balas jasa dalam bentuk uang adapun pengertian gaji yaitu pemberian upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama pula.

- 3. Promosi**

Promosi jabatan dapat memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir dalam organisasi. Setiap karyawan dapat diberikan kesempatan untuk pendidikan yang lebih tinggi, kesempatan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dari

perusahaan, dan seorang karyawan diberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi (Luthans, 2011).

#### 4 Dukungan supervisor

Menurut Luthans (2011) bahwasannya Kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku seperti atasan memberikan kritik yang membangun terhadap karyawan dalam segala situasi dan atasan memberikan perhatian berupa saran terhadap karyawan dalam pekerjaan yang sulit. Sedangkan menurut Robbins (2015) kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

#### 5 Kepedulian rekan kerja

Rekan kerja merupakan seseorang yang dapat diajak dalam bekerjasama dan selalu membantu memberikan solusi ketika karyawan berada dalam kesulitan (Luthans, 2011). Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

### **2.1.14 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

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

Maruno, 2017):

a. Kepuasan terhadap Gaji

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

b. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Pekerjaan yang diberikan perusahaan dirasa telah mampu menyediakan kesempatan bagi seorang karyawan untuk belajar memperoleh tanggung jawab dan memperoleh tantangan baru dalam bentuk suatu tugas tertentu sehingga karyawan tersebut mampu berkembang dan merasa memiliki manfaat bagi orang lain.

c. Kepuasan terhadap Sikap Atasan

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

d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

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

e. Kepuasan terhadap Promosi

Keinginan untuk mendapatkan promosi yakni mencakup keinginan untuk

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

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

- a. Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji.
- b. Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan kenaikan jabatan/posisi.
- c. Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap perilaku maupun dukungan dari pemimpin/manajer.
- d. Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan akan keuntungan atau tunjangan yang didapatkan diluar upah.
- e. Penghargaan dari perusahaan (*contingen rewards*) yaitu kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan terhadap performa yang baik yang telah diberikan pada perusahaan.
- f. Prosedur kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan terhadap peraturan-peraturan, kebijakan, dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.
- g. Rekan kerja (*cowokers*) yaitu kepuasan terhadap perilaku dan hubungan dengan rekan kerja di dalam suatu perusahaan.
- h. Sifat pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan terhadap tipe dan tanggung

jawab pekerjaan yang dilakukan.

1. Komunikasi (*communication*) yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin di dalam organisasi.

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

- a. Pekerjaan itu Sendiri

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

- b. Gaji

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

- c. Promosi

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

- d. Pengawasan/Supervisi

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

- e. Rekan Kerja

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

Berdasarkan berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas mengenai aspek kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa aspek yang mendukung kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, gaya kepemimpinan, tunjangan, penghargaan yang diberikan perusahaan, rekan kerja, dan komunikasi, sesuai dengan aspek kepuasan kerja yang telah dijelaskan oleh Luthans (2006) karena aspek kepuasan kerja menurutnya merupakan aspek kepuasan kerja yang lengkap dan relevan dengan penelitian ini

### **2.1.15 Penelitian Terdahulu**

- 1 Thifal 2019, Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja, dimana variabel *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
- 2 (Wenno, 2018), Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh, begitupun sebaliknya.
- 3 (Astrika, 2017) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkin bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya

semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut

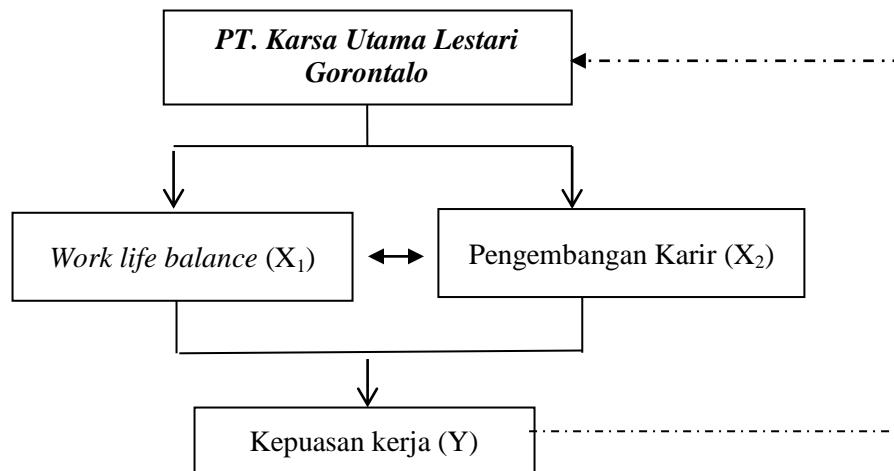
- 4 (Windarti, 2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, *work life balance*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Kota magelang. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dimana data primer merupakan data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 65 responden Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa pengembangan karir, *work life balance*, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja dirasa penting karena sesuatu yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka tetap akan memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi secara menyeluruh

Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka akan merasa puas hal ini akan berdampak positif pada setiap apa yang menjadi tuntutan karyawan tersebut di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan karyawan. Menurut Robbins & Judge (Saleem dkk, 2015), kepuasan karyawan akan cenderung menunjukkan tingkah laku positif pada organisasi. Sebagai pedoman dalam mengarahkan proses pengujian hipotesis nantinya maka dirasa perlu membuat suatu

kerangka pemikiran perihal variabel-variabel yang diteliti. Di bawah ini disajikan alur kerangka berpikir yaitu :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

## 2.2. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. *Work life balance (X<sub>1</sub>)* dan pengembangan karir (X<sub>2</sub>) secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.
2. *Work life balance (X<sub>1</sub>)* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.
3. Pengembangan karir (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arrozak, Sunaryo, K. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Riset Manajemen*.
- Astrika, C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkin. *JOM Fekon*, 4(1), 484–494.
- Dewi Rahma. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepasan Kerja Karyawan Pada PT. Pima Karya ManunggaL Kab. Pangkep. *Skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*. <https://emea.mitsubishielectric.com/ar/products-solutions/factory-automation/index.html>
- Nursyianah S. (2019). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengankepuasan Kerja*

*Pada Karyawan Perusahaan Startup Di Jakarta.*

Thifal, G. R. (2019). *Hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja pada wanita yang bekerja.*

Tumbel, T. M. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja.* 1–8.

Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>

Windarti, A. N. (2019). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, WORK LIFE BALANCE , DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi empiris pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang).*

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah diutarakan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah *work life balance* (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016;68), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti Populasi dan Sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian Survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Sedangkan menurut Sugiyono (2016;85), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para

individu pada daerah objek penelitian yang kesemuannya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

### 3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu *work life balance* ( $X_1$ ) dan *pengembangan karir* ( $X_2$ ).
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) yaitu kepuasan kerja Karyawan (Y)

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel. 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<i>Work life balance</i> ( $X_1$ )	Keseimangan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan membagi waktu dam keluarga</li> <li>• Memiliki waktu untuk melakukan kegemaran</li> </ul>	Ordinal
	Keseimbangan keterlibatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga</li> <li>• Membagi keterlibatan kerja dan keluarga</li> </ul>	
	Keseimbangan kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merasa puas dengan peran kerja dan keluarga</li> <li>• Berkontribusi dalam peran kerja dan keluarga</li> </ul>	
<i>Pengembangan karir</i> ( $X_2$ )	Perlakuan yang adil dalam berkarir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertimbangan dalam karir</li> <li>• Kesempatan karir bagi karyawan</li> </ul>	Ordinal
	Kepedelian atasan terhadap karir	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuka akses untuk karyawan</li> <li>• Peluang meningkatkan</li> </ul>	

		kemampuan	
Peluang promosi		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivitas pengembangan karir</li> </ul>	
Minat untuk dipromosikan		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap jenjang karir</li> <li>• Loyalitas karyawan terhadap organisasi</li> </ul>	

Sumber X1. McDonald dan Bradley (Pangemanan *et al.*,(2017)

Sumber X2 : Rivai (Mandala, 2016)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang secara mental menantang</li> <li>• Pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau keterampilan</li> </ul>	Ordinal
	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji yang cukup</li> <li>• Ketepatan waktu mebayar gaji</li> </ul>	
	Promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan kesempatan untuk promosi</li> <li>• Kebijakan promosi yang dianggap adil</li> </ul>	
	Pengawasan supervisi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bimbingan dan arahan dalam bekerja</li> <li>• Kebijakan yang memiliki standar dalam pengawasan</li> </ul>	
	Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koordinasi antar unit kerja</li> <li>• Dukungan kerja antar unit kerja</li> </ul>	

Sumber Y : Robbins dan Judge (Nursyianah S, 2019)

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen *work life balance* (X1) dan pengembangan karir (X2), serta Variabel Dependen kepuasan kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel. 3.2 Daftar Pilihan Jawaban Quesioner**

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	<b>5</b>
Setuju / Sering (positif)	<b>4</b>
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	<b>3</b>
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	<b>2</b>
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	<b>1</b>

### **3.2.2. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2015;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada

suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2016;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Sudjana (2015;89) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang bekerja pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo sebanyak 126 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (Astianto, 2017) bahwa “ apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total. Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dengan menggunakan Rumus Slovin dengan presensi kesalahan 10% (0,1) dengan formulasi sebagai berikut :

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

:

Keterangan :

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Persen Kelonggaran Ketidaktelitian karena kesalaha

$$n = \frac{193}{1 + 193 (0.1)(0.1)} \\ = 65.8 = 66$$

Jadi sampel yang digunakan dalam peneltian ini senabyak 56 orang responden , kemudian dibuatkan klaster sebagai berikut :

**Tabel 3.3. Jumlah Sampel**

Bagian	Jumlah populasi (orang)	Sampel (orang)
Staf Kantor	18	6
Staf Gudang	9	3
Kasir	40	13
Dekstor	42	14
Departemen Stor	51	17
Supermarket	20	6
Restoran	2	2
Teknisi	3	1
IT	2	2
Security	6	2
Jumlah	193	66

Sumber : Data diolah

### 3.2.3. Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam 2 (dua) golongan yakni

## 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### 3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan Karyawati pada PT. Karsa Utama Lestari gorontalo
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarluaskan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Karyawati pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh imformasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.2.5. Prosedur Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode Kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk mendapatkan instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang indtrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2016:114) mengatakan bahwa “sete lah pengujian konstruksi selesai dari para ahli,

maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2\}}.\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

$XY$  = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

**Tabel 3.4. Koefisien korelasi**

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{k}{k - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2015:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

### 3. Konversi data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis Regresi Berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat frekwensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekwensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekwensi yang telah diperoleh dengan bantuan Tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

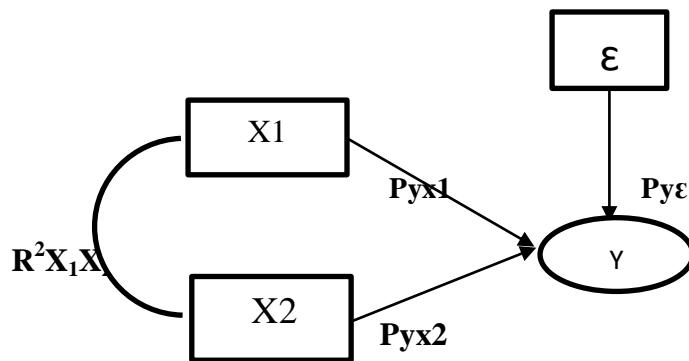
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{\text{riiel}(i-1)} - Z_{\text{riiel}(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis Regresi.

### 3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap *Pengembangan karir* karyawan, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analisys*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini



**Gambar 3.1 Struktur Path Analisis**

Di mana :

$PYX_1$  : *Work life balance*

$PYX_2$  : Pengembangan karir

$Y.$  : Kepuasan kerja

$\varepsilon$  : variabel lain yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi  $Y$

$r$  : korelasi antar variabel  $X$

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh  $X_1$ , dan  $X_2$ , tetapi ada variabel epsilon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

### 3.2.7. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X$  dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Pyx_i$  ( $i = 1$ )

6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ( $P_y\epsilon$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.
  - a. Pengaruh langsung :

$$X_i \longrightarrow Y \longrightarrow X = (P_{yx_i}) (P_{yx_i}); \text{ dimana } i = 1,$$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah PT. Karsa Utama Lestari**

Pada mulanya perusahaan ini dirintis oleh H. Jaenal Mappe sejak tahun 1985 dengan system penjualan kredit. Aktivitas penjualan dilakukan dengan system door-to-door. Daerah pemasaran yang dipilih adalah daerah-daerah terpencil yang dianggap potensial karena jauh dari jangkauan pasar modern maupun pasar tradisional. Untuk memperlancar usaha pada saat itu, sarana transportasi yang digunakan berupa kendaraan bermotor. System penjualan ini dilakukan tahun 1985 sampai dengan 1991.

Dalam rentang waktu tersebut diatas, omset penjualan menunjukkan hasil yang sangat baik ditunjukkan dengan terjadinya peningkatan dari tahun ke tahun. Meskipun demikian system penjualan yang ditempuh dalam kurun waktu tersebut dipandang perlu untuk melakukan inovasi. Oleh karena itu melalui pemikiran kreatif dan inovatif pemilik, maka system penjualan kredit mulai dikurangi, dan dialihkan ke system penjualan tunai.

Setelah melalui pertimbangan yang cukup matang oleh Pemilik, maka didirikan Toko Karsa Utama I pada tahun 1991 yang beralamat di Jl. MT. Haryono No 72 Telp. (0435) 823339 (Sekarang Toko Emas Karsa Utama). Akan tetapi untuk menjaga kemitraan dengan pelanggan sebelumnya, system penjualan kredit tetap dilaksanakan sambil melakukan system penjualan tunai di took, meskipun masih dalam tahap uji coba.

Beberapa tahun setelah system penjualan tunai berlangsung di toko, para pelanggan yang membeli dengan system kredit, perlahan-lahan dialihkan ke system pembelian tunai dengan harga yang jauh lebih murah dari harga dengan system kredit. Seiring dengan hal tersebut, mulai difikirkan untuk pemberian merek usaha pada toko tempat berlangsungnya penjualan tunai.

Berawal dari kesuksesan yang dirintis melalui tekad dan kemauan untuk maju, maka Bapak Jaenal Mappe terinspirasi dengan sebuah nama yaitu “Karsa Utama” yang berasal dari dua kata yaitu (1) “Karsa” yang berarti kemauan yang berasal dari hati nurani ataupun kemauan yang suci dan hakiki, (2) “Utama” yang berarti utama atau tertinggi. Dengan demikian perpaduan dua kata tersebut “Karsa Utama” berarti kemauan yang tertinggi atau yang utama

#### **4.1.2. Visi Misi**

**Visi :** Visi perusahaan yaitu menjadi perusahaan terkemuka, loyal dan berdedikasi tinggi terhadap kualitas pelayanan dan pertumbuhan secara terus-menerus.

**Misi :**

1. Menciptakan suasana kondusif dan kebersamaan dalam internal perusahaan.
2. Menjalin kemitraan dengan seluruh *stakeholder*.
3. Memberi pelayanan yang memuaskan serta bernilai tambah kepada seluruh *customer*.
4. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

#### **4.1.3. Analisis Karakteristik Responden**

Dari 66 responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan,

##### **1. Jenis Kelamin.**

Dari hasil penyebaran questioner yang telah dilakukan diperoleh total jenis kelamin responden yang dapat dijelaskan pada tabel 4.1 dibawah :

**Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki – laki	23	34,8
Perempuan	43	65,2
Total	66	100

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 23 orang atau sekitar 34,8%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 43 orang atau 65,2%.

##### **2. Usia Responden**

**Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Usia**

Usia	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
20—30	24	36,4
30-40	34	51,6
41-50	8	12,0
>51	-	
Jumlah	66	100

Sumber : Data Primer,

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 24 orang atau sekitar 36,4%, usia antara 30 – 40 sebanyak 34 orang

atau sekitar 51,5% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 8 orang atau sekitar 12%

### **3 Berdasarkan Pendidikan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	SMU	44	66,6
2.	Sarjana	22	33,4
3.	Pasca sarjana	-	-
	Jumlah	66	100

Sumber : data diolah peneliti

Dari 66 responden, diketahui bahwa responden dengan brdasarkan jenjang pendidikan SMU 44 orang (66,6% )sedangkan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana dengan jumlah 22 orang (33,4%)

### **4. Lama Bekerja**

**Tabel 4.4 : Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja**

Rentang (Tahun)	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
3—5	19	28,9
6 – 8	27	40,9
9 – 11	15	22,7
>12	5	7,5
Jumlah	66	100

Sumber : Data Primer,

Tabel 4.4 menunjukan lama bekerja responden berada pada interval 3 – 5 tahun sebanyak 19 orang atau sekitar 28,9%, rentang antara 6 – 8 sebanyak 27

orang atau sekitar 40,9% kemudian disusul rentang antara 10 -11 orang sebanyak 22,7% dan >12 sebanyak 5 orang atau sekitar 7,5%

#### **4.1.4. Analisis Variabel Penelitian**

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi :  $5 \times 66 = 330$

Jumlah skor rendah :  $1 \times 66 = 66$

$$\text{Rentang Skalanya yaitu} \quad : \frac{330 - 66}{5} = 52,8 \text{ dibulatkan } 53$$

**Tabel : 4.5 . Kriteria Interpretasi Skor**

Interfal	Kriteria
66 – 119	Sangat rendah
120– 173	Rendah
174 – 227	Sedang
228 – 281	Tinggi
282 – 335	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2014

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 37 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut:

##### **1. Work Life Balance (X1)**

Berdasarkan jawaban responden, tentang *work life balance* dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang *work life balance* (X1)**

No	Bobot	Variabel Work Life Balance								
		X1.1			X1.2			X1.3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	2	10	3	2	10	3	4	20	6
2	4	17	68	26	22	88	33	19	76	29
3	3	20	60	30	22	66	33	21	63	32
4	2	22	44	33	16	32	25	18	36	27
5	1	5	5	8	4	4	6	4	4	6
Jumlah		66	187	100	66	200	100	66	199	100
Ket		Sedang			Sedang			Sedang		

No	Bobot	Work Life Balance								
		X1.4			X1.5			X1,6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	11	55	17	7	35	11	11	55	17
2	4	29	116	43	32	128	48	32	128	48
3	3	14	42	21	17	51	25	13	39	20
4	2	11	22	17	9	18	14	9	18	13
5	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2
Jumlah		66	236	100	66	233	100	66	241	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5, data item (no.1) yang diperoleh dari 66 responden, mendapat skor item sebesar 187 tergolong sedang. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 200 tergolong sedang. Data item (no.3) mendapat skor 199 tergolong sedang. Data item (no.4) mendapat skor 236 tergolong tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 233 tergolong tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 241 tergolong tinggi.

## 2. Pengembangan Karir (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang variabel Pengembangan Karir (X2)**

No	Bobot	Variabel Pengembangan karir											
		X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	2	10	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	4	5	20	8	0	0	0	0	0	0	2	8	3
3	3	22	66	33	11	33	17	27	81	41	16	48	24
4	2	31	62	47	53	106	80	36	72	54	48	96	73
5	1	6	6	9	2	2	3	3	3	5	0	0	0
Jumlah		66	164	100	66	141	100	66	156	100	66	152	100
Ket		Rendah			Rendah			Rendah			Rendah		

No	Bobot	Pengembangan karir										
		X2.5			X2.6			X2.7				
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%		
1	5	0	0	0	1	5	2	0	0	0	0	
2	4	22	88	33	4	16	6	0	0	0	0	
3	3	31	93	47	26	78	39	19	57	29		
4	2	13	26	20	33	66	50	43	86	65		
5	1	0	0	0	2	2	3	4	4	6		
Jumlah		66	207	100	66	167	100	66	147	100		
Ket		Sedang			Rendah			Rendah				

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6, data item (no.1) yang diperoleh dari 66 responden, mendapat skor item sebesar 164 tergolong rendah. Data item (no.2) mendapat skor yaitu 141, tergolong rendah. Data item (no.3) mendapat skor 156 tergolong rendah. Data item (no.4) mendapat skor 152 tergolong rendah. Data item (no.5) mendapat skor 207 tergolong sedang, Data item (no.6) mendapat skor 167 tergolong rendah. Data item (no.7) mendapat skor 147 tergolong rendah.

### 3 Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8. Tanggapan responden tentang variabel Kepuasan Kerja**

No	Bobot	Variabel Kepuasan Kerja											
		Y1			Y 2			Y 3			Y4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	23	115	35	1	5	2	1	5	2	14	70	21
2	4	23	92	35	35	140	53	30	120	45	34	136	52
3	3	18	54	27	21	63	31	22	66	33	13	39	20
4	2	2	4	3	8	16	12	13	26	20	5	10	7
5	1	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Jumlah		66	265	100	66	225	100	66	217	100	66	255	100
Ket		Tinggi			Sedang			Sedang			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Kepuasan Kerja											
		Y5			Y6			Y7			Y8		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	16	80	24	17	85	25	9	45	13	12	60	18
2	4	35	140	53	35	140	53	42	168	64	40	160	60
3	3	13	39	19	10	30	15	13	39	20	13	39	20
4	2	1	2	2	3	6	5	2	4	3	1	2	2
5	1	1	1	2	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Jumlah		66	262	100	66	262	100	66	256	100	66	261	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

No	Bobot	Variabel Kepuasan Kerja					
		Y9			Y10		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	14	70	21	14	70	21
2	4	41	164	62	34	136	52
3	3	9	27	14	13	39	20
4	2	2	4	3	5	10	7
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		66	265	100	66	255	100
Ket		Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.7, data item (no.1) yang diperoleh dari 66 responden, mendapat skor 265, dengan kategori tinggi. Data item (no.2) mendapat skor 255, kategori tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 217, kategori tinggi. Data item

(no.4) mendapat skor 255, dengan kategori tinggi. Data item (no.5) mendapat skor 262, kategori tinggi. Data item (no.6) mendapat skor 262, kategori tinggi. Data item (no.7) mendapat skor 256, dengan kategori tinggi. Data item (no.8) mendapat skor 261, kategori tinggi. Data item (no.9) mendapat skor 265, kategori tinggi. Data item (no.10) mendapat skor 255, dengan kategori tinggi.

#### **4..1.5 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas**

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 66 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai  $r$  hitung  $> 0,3$

##### **a. Uji validitas dan reliabilitas variabel faktor Eksternal**

**Tabel 4.9. Hasil Uji validitas dan reliabilitas Faktor eksternal (X1)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,605	Valid	$0,872 > 0,60$	Reliabel
	2	0,661			
	3	0,663			
	4	0,691			
	5	0,725			
	6	0,698			

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.8 .di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk *Work Life Balance* (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai  $r$  hitung  $> 0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,872 > 0,60$ . Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

**b. Uji validitas dan reliabilitas Pengembangan karir**

**Tabel 4.10. Hasil uji validitas dan reliabilitas Pengembangan karir (X2)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,594	Valid	$0,826 > 0,60$	Reliabel
	2	0,721			
	3	0,698			
	4	0,523			
	5	0,596			
	6	0,521			
	7	0,380			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.9. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel pengembangan karir (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung  $> 0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,826 > 0,60$  Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

**c. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan kerja (Y)**

**Tabel 4.11. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan kerja (Y)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,651	Valid	$0,855 > 0,60$	Reliabel
	2	0,638			
	3	0,604			
	4	0,766			
	5	0,686			
	6	0,477			
	7	0,621			
	8	0,427			
	9	0,326			
	10	0,766			

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung  $> 0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,855 > 0,60$  Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

#### **4.2. Analisis Data Statistik**

Pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel independen, yaitu *work life balance* dan pengembangan karir sedangkan variabel terikat sebagai variable dipengaruhi adalah kepuasan

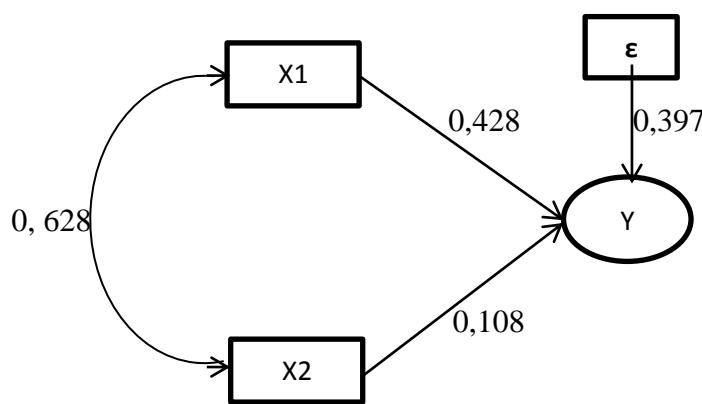
Hasil analisis jalur akan diketahui apakah variabel independen (Independen) baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan (signifikan) terhadap variabel dependen (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 66 responden menggunakan alat statistik

Untuk mengetahui *kepuasan kerja* yang dipengaruhi oleh *work life balance* dan pengembangan karir maka akan dijelaskan analisis hasil *statistic*. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh bahwa *independent* variabel memberikan dampak yang (*significant*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil olahan data kerangka hubungan sebab akibat antara X1, dan X2 tehadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = 0,428X1 + 0,108X2 + 0,397e$$

Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coefficient independent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

1. Variabel *work life balance* (X1) adalah 0,430 dan positif, menandakan variabel *work life balance* (X1), yang memiliki kontribusi positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, jika *work life balance* meningkat satu point, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat pula sebesar 0,430
2. Pengembangan karir (X2) sebesar 0,108 dan bertanda positif menandakan variabel pengembangan karir (X2), memiliki kontribusi yang positif terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya, bahwa apabila pengembangan karir meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0,108
3. Epsilon ( $\epsilon$ ) sebesar 0,397 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 39,7%
4. Koefisien korelasi sebesar 0,777 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,603, menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan pengembangan karir memiliki pengaruh secara bersama terhadap kepuasan kerja pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

**Tabel 4.12 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> yx1x2)
		Langsung	Total	
X1	0,428	0,428	42,5%	0, 603 (60,3 %)
X2	0,108	0,108	21,4%	
e	0,397	0,397	66,0%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

### 4.3. Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1. *Work Life balance* dan Pengembangan Karir Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan perhitungan data dengan *aplicasi* SPSS vs 24.0, uji *siginificansi* analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas *siginificansi* dimana keputusannya apabila nilai *probabilityas alpha* (0,05) lebih bear atau sama dengan nilai *probabilityas sig* ( $0,05 < \text{sig}$ ), atau apabila nilai F hitung  $>$  nilai F tabel maka Ha diterima, artinya *significant*,

Dari hasil perhitungan data didapat besarnya Fsig sebesar 0,004 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha  $0,05 > \text{sig } 0,004$  dan F hitung ( $10,118 > 3,15$ ) maka keputusannya adalah Ha diterima sehingga terbukti bahwa *work life balance* (X1), dan pengembangan karir (X2) secara simultan berpengaruh *significant* terhadap kepuasan kerja (Y).

#### 4.3.2. *Work Life Balance* Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana faktor keaslian mempunyai nilai sig sebesar 0,003, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata

nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,05 > 0,006$ ) dan nilai t hitung ( $10,458 >$  nilai t tabel ( $1,671$ ), maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa *work life balance* berpengaruh *significant* terhadap kepuasan kerja

#### **4.3.3. Pengembangan Karir Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis data didapatkan dimana pengembangan karir (X2) memiliki nilai *significansi* sebesar 0,002, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,05 > 0,008$ ) dan nilai t hitung ( $7,236 >$  nilai t tabel ( $1,671$ )) maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

**Tabel 4.13. Signifikansi Antar Variabel**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,005	0,05	Signifikan
Pyx1	0,006	0,05	Signifikan
Pyx1	0,008	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2022

#### **4.4. Pembahasan**

##### **4.4.1. Work Life Balance dan Pengembangan karir Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan hendaknya menerapkan program *work-life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Hasil dari kajian ini didapatkan ialah secara bersama - sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *work life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Hal ini memberikan penjelasan bilamana *work life balance* diterapkan dengan baik diikuti oleh peningkatan pengembangan karir karyawan maka kepuasan kerja oleh karyawan juga akan semakin tinggi Artinya semakin tinggi persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi kepuasan kerja Kajian peelitian ini memberikan jasil yang positif dan signfikan, hal ini sesuai dengan hasil dari skor rata- rata dari jawaban responden dimana menunjukkan skor ynag tinggi. Hasil wawancara dengan beberapa responden mengatakan bahwa

Marono Asepta,2017, melakukan penelitian yang sama, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat *work-life balance* dan kesempatan untuk mengembangkan karir dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang akan diperoleh. Namun di antara kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya adalah *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Selain itu pada bagian pembahasan terdapat masukan bagaimana cara perusahaan dapat menyeimbangkan *work-life balance* pada karyawannya sehingga kepuasankerja meningkat. Dengan demikian penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya.

Temuan lain dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa *work life balance* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan masih terdapat sumbangan

pengaruh kedua variabel independen tersebut (*life balance* dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) tersebut yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **4.4.2. Work Life Balance Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Karsa Utama Lestari Gorontalo. Hal ini berarti semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan, maka akan berdampak secara signifikan terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Gunawan dalam (Pratama & Setiadi, 2021) di mana apabila seorang karyawan telah mencapai *work-life balance* nya maka hal itu dapat menyebabkan perasaan puas yang berhubungan dengan pencapaian tersebut. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Amalina (Pratama & Setiadi, 2021) dimana dalam hasil penelitian menyebutkan bahwa ketika karyawan mampu memperoleh kepuasan kerja, mereka akan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efektif dan efisien serta berkomitmen tinggi di tempat kerja. Hal tersebut akan berdampak langsung juga dengan produktivitas perusahaan Hasil penelitian ini mendapat dukungan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wenno, 2018), Hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan positif yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dimiliki oleh

karyawan di perusahaan tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh,

*Work life-balance* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *work-life balance* ialah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya. Fisher dalam Nurhabiba (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* dapat membuat seorang pekerja mengupayakan antara dua peran atau lebih yang mana peran tersebut sama-sama penting baginya dan kemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh yang yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa apabila terjadi peningkatan pada *work-life balance*, maka kepuasan kerja juga akan meningkat..Dengan kata lain bahwa work life balance memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu variabel *work-life balance* memiliki pengaruh yang dominan, yang artinya bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo mampu menyeimbangkan perannya antara aktivitas yang dilakukan di tempat kerjanya (kantor) maupun aktivitasnya untuk mengerjakan pekerjaan aktivitas diluar kantor seeperti mengerjakan pekerjaan rumah, melakukan kegemaran (hobby) dan lain – lain . sehingga variable ini dominan disbanding dengan variable pengembangan karir

Menurut Frame dan Hartog dalam Mariati, dalam (Sigar et al., 2018) mengemukakan bahwa program work-life balance membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalanjalan, pendidikan, dan sebagainya, selain hanya

berfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukan bahwa work-life balance dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Dapat dilihat keterkaitan antara work-life balance terhadap kepuasan kerja. mimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya work-life balance.

#### **4.4.3. Pengembangan Karir Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil dari kajian ini diperoleh hasil uji analisis secara sendiri - sendiri bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja* Artinya adalah semakin baik pengembangan karir karyawan yang dilakukan perusahaan terhadap maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut Penelitian I I mendapat dukungan dari oeneliti sebelumnya, yakni (Astrika, 2017) Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkin dimana hasilnya menunjukkan pengembangankarir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut

Dessler (Danu Budi Utomo, 2014) berpendapat bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi karyawan adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Beberapa manfaat strategik yang mungkin diperoleh dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasan karyawan, meningkatnya semangat, tingkat

retensi yang lebih tinggi turnover yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan, akhir yang lebih baik. Mondy (Danu Budi Utomo, 2014)

Dalam penelitian ini hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding dengan *variable work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Hal ini terlihat dari tanggapan para responden terhadap pengembangan karir. Pada penelitian ini variabel pengembangan karir yang terdiri dari 4 dimensi yaitu perlakuan yang adil, kepedulian atas, peluang proosi, dan minat untuk dipriomosukan. dimana hasil yang diperoleh dengan presentase rata – rata rendah Hal ini menggambarkan bahwa pengembangan karier dirasakan karyawan PT. karsa utama lestari belum baik.. Menurut salah satu wawancara dengan responden mengatakan bahwa rendahnya kesempatan karir karyawan dapat dilihat dari sulitnya karyawan mendapatkan promosi ke posisi yang lebih tinggi. kurang optimalnya dimana promosi hanya ketika ada posisi lowong dan kenaikan jabatan kurang dirasakan, Untuk karyawan biasa, rasanya sulit untuk bisa mendapatkan jabatan tinggi. Dalam hal jenjang karir pun tidak jelas. Hal lain yang menyebabkan rendahnya pengembangan karir, disebabkan karena dilihat dari identitas responden dari segi tingkat pendidikan presntasi yang tertinggi yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan SMU sebanyak 66,6% disbanding yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana yakni 33,4%. Hal ini menunukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Karsa Utama Lestari masih Rendah, sehingga variable pengembangan karir memiliki pengaruh yang rendah disbanding variable work life balance Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang

karyawan pada perusahaan. Apabila pengembangan karir dirasa sesuai dengan harapan karyawan maka mereka akan merasa puas dan loyal terhadap perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh *work life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan variabel *work life balance* dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo
2. Variabel *work life balance* secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo
3. Pengembangan karir secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo

#### **5.2. Saran**

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan sebaiknya memperhatikan pengembangan karir para karyawan. Peningkatan karir karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan SDM dari jenjang pendidikan yang jenjang tinggi. sebab pengembangan karir mampu

memberikan pean terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan misalnya lingkungan kerja Faktor lainnya yang mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja karywan. Pada dasarnya setiap perusahaan menciptakanlingkungan kerja yang baik dan kondusif supaya karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menimbulkan perasaan terhindar dari virus penyakit yang ada. Karena lingkungan kerja fisik maupun non fisik didalam rumah sakit dapat memiliki pengaruh terhadap kesehatan dan kepuasan kerja karyawan.(Ana Nur Windarti, 2019)

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2014, Psikologi Kerja, , Rinneka Cipta , Jakarta
- Arrozak, Sunaryo, K. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Riset Manajemen*.
- Astianto, Alvinaro,2017, Metode Penelitian Untuk Publik Relation Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung
- Astrika, C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkin. *JOM Fekon*, 4(1), 484–494
- Delecta, P. 2011. Work Life Balance. *International Journal of Current Research Vol. 33, Issue, 4*, pp.186- 189.
- Dessler,2013,Manajemen Sumber Daya Manusia,Human Resours,, Jilid 2 , Prenhalindo, Jakarta
- Dewi Rahma. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepasan Kerja Karyawan Pada PT. Pima Karya ManunggaL Kab. Pangkep. *Skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*. <https://emea.mitsubishielectric.com/ar/products-solutions/factory-automation/index.html>
- Ganapathi, I. M. D. 2016. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada Pt. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 125-135.
- Ghozali, Imam,2016, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS23 Semarang
- Handoko, T Hani,2011,Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia,Penerbit BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2010 *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred,2011,Perilaku Organisasi,Andi Mondy, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mandala,Dimas,surya,2016, Pengaruh Pengembangan Karir Dan motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Martoyo, Susilo, 2007. *ManajemenSumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE
- Maslichah, N. I., dan Hidayat, K. 2017. Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60- 68.

- Nursyianah S. (2019). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengankepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Startup Di Jakarta.*
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., dan Tumbel, T. M. 2017. Pengaruh Work-Life Balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal AdministrasiBisnis*, 5(003).
- Paulose dan Sudarsan (2014:5),Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 3(2). 1– 17.
- Riduwan,2015, Dasar –dasar sratistika,PT. Alfabeta Bandung
- Rivai, Veithsal, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sudiro, Ahmed, 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Malang, Universitas BrawijayaPress.
- Sudjana,Nana,2015, Metode Statistika, PT. Rinneka Cipta, jakarta
- Sugiono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, R&D, PT. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta
- Thifal, G. R. (2019). *Hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja pada wanita yang bekerja*
- Tumbel, T. M. (2017). *Pengaruh Work-Lfe Balanace Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8
- Umartiwi, R. 2017. *Hubungan Antara Presepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT X*. Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Widodo, 2015, Kepuasan Kerja, CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya.
- Windarti, A. N. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Work Life Balance , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi empiris pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang).*

## LAMPIRAN 1: QUESIONER

### QUESIONER PENELITIAN

#### Petunjuk Pengisian Quesioner :

1. Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
  - a. No. Responden : .....
  - b. Jenis Kelamin : .....
  - c. Pendidikan: .....
  - d. Usia : .....

#### A. VARIABEL WORK LIFE BALANCE (X1)

1. Saya mampu membagi waktu dan keluarga
  - a. Sangat mampu membagi waktu dan keluarga
  - b. Mampu membagi waktu dan keluarga
  - c. Kadang-kadang mampu membagi waktu dan keluarga
  - d. Tidak mampu membagi waktu dan keluarga
  - e. Sangat Tidak pernah mampu membagi waktu dan keluarga
2. Saya dapat menyisihkan waktu untuk aktivitas lain
  - a Selalu dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan
  - a. Sering dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan
  - b. Kadang-kadang dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan
  - c. Jarang dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan
  - e Tidak pernah dilakukan oleh karyawan pada suatu pekerjaan
3. Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
  - a. Selalu membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
  - b. Sering membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
  - c. Kadang-kadang membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
  - d. Jarang membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
  - e. Tidak pernah membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
4. Saya dapat membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
  - a. Selalu membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
  - b. Sering membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
  - c. Kadang-kadang membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
  - d. Jarang membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
  - e. Tidak pernah membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga

5. Saya merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
  - a. Selalu merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
  - b. Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
  - c. Kadang-kadang merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
  - d. Jarang merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
  - e. Tidak pernah merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
6. Saya merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga
  - a. Selalu merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
  - b. Kadang-kadang merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
  - c. Jarang merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
  - d. Tidak pernah merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
  - e. Tidak pernah merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga

## B. VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X2)

1. Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan
  - a. Selalu menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan
  - b. Sering menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan
  - c. Kadang-kadang menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan
  - d. Jarang menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan
  - e. Tidak pernah menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan
2. Kesempatan karir terbuka bagi semua karyawan
  - a. Selalu terbuka bagi semua karyawan
  - b. Sering terbuka bagi semua karyawan
  - c. Kadang-kadang terbuka bagi semua karyawan
  - d. Jarang terbuka bagi semua karyawan
  - e. Tidak pernah terbuka bagi semua karyawan
3. Bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan
  - a. Selalu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan
  - b. Sering bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan

- c. Kadang – kadang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan
  - d. Jarang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan
  - e. Tidak pernah Selalu Bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan
4. Menyelesaikan pekerjaan mendapat dukungan oleh pihak lain
    - a. Selalu mendapat dukungan oleh pihak lain
    - b. Sering mendapat dukungan oleh pihak lain
    - c. Kadang-kadang mendapat dukungan oleh pihak lain
    - d. Jarang mendapat dukungan oleh pihak lain
    - e. Tidak pernah mendapat dukungan oleh pihak lain
  5. Perusahaan memberikan peluang untuk berkembang melalui pelatihan
    - a. Selalu memberikan peluang untuk berkembang melalui pelatihan
    - b. Sering memberikan peluang untuk berkembang melalui pelatihan
    - c. Kadang – adang memberikan peluang untuk berkembang melalui pelatihan
    - d. Jarang memberikan peluang untuk berkembang melalui pelatihan
    - e. Tidak pernah memberikan peluang untuk berkembang melalui pelatihan
  6. Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi semua karyawan
    - a. Selalu terbuka bagi semua karyawan
    - b. Sering terbuka bagi semua karyawan
    - c. Kadang-kadang terbuka bagi semua karyawan
    - d. Jarang terbuka bagi semua karyawan
    - e. Tidak pernah terbuka bagi semua karyawan
  7. Kesetiaan karyawan terhadap organisasi
    - a. Selalu setia dengan dengan organisasi
    - b. Setia dengan dengan organisasi
    - c. Kkurang setiadengan dengan organisasi
    - d. Jarang dengan dengan organisasi
    - e. Tidak dengan dengan organisasi

### C. VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

1. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar yang berlaku
  - a. Selalu sesuai dengan standar yang berlaku
  - b. Sering sesuai dengan standar yang berlaku
  - c. Kadang – kadang sesuai dengan standar yang berlaku
  - d. Tidak sesuai dengan standar yang berlaku
  - e. Sangat tidak sesuai dengan standar yang berlaku
2. Saya menerima gaji sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan
  - a. Selalu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan
  - b. Sering sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan

- c. Kadang – kadang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan
  - d. Tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan
  - e. Sangat tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan
3. Saya senang dengan pekerjaan yang menantang
- a. Selalu senang dengan pekerjaan yang menantang
  - b. Sering senang dengan pekerjaan yang menantang
  - c. Kadang – kadang senang dengan pekerjaan yang menantang
  - d. Jarang senang dengan pekerjaan yang menantang
  - e. Tidak senang dengan pekerjaan yang menantang
4. Saya senang dengan pekerjaan saya sata ini karena sesuai dengan kemampuan saya
- a. Sangat senang dengan pekerjaan saya sata ini karena sesuai dengan kemampuan saya
  - b. Sering senang dengan pekerjaan saya sata ini karena sesuai dengan kemampuan saya
  - c. Kadang – kadang senang dengan pekerjaan saya sata ini karena sesuai dengan kemampuan saya
  - d. Tidak senang dengan pekerjaan saya sata ini karena sesuai dengan kemampuan saya
  - e. Sangat tidak senang dengan pekerjaan saya sata ini karena sesuai dengan kemampuan saya
5. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
- a. Sangat senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan Sering sesuai waktu kerja dan waktu istirahat
  - b. Kadang – kadang senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
  - c. Tidak senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
  - d. Sanat tidak senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
6. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaan
- a. Sangat senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaan
  - b. Sering senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaan
  - c. Kadang – kadang senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaan

- d. Tidak senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaan
  - e. Sangat tidak senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaan
- 7 Saya senang dengan atasan yang memberikan dukungan kepada bawahan
- a. Sangat senang dengan atasan yang memberikan dukungan kepada bawahan
  - b. Sering senang dengan atasan yang memberikan dukungan kepada bawahan
  - c. Kadang – kadang senang dengan atasan yang memberikan dukungan kepada bawahan
  - d. Tidak senang dengan atasan yang memberikan dukungan kepada bawahan.
  - e. Sangat tidak senang dengan atasan yang memberikan dukungan kepada bawahan
- 8 Saya senang dengan atasan yang memberikan motivasi kepada bawahannya dengan baik
- a. Selalu senang dengan atasan yang memberikan motivasi kepada bawahannya dengan baik
  - b. Sering senang dengan atasan yang memberikan motivasi kepada bawahannya dengan baik
  - c. Kadang – kadang senang dengan atasan yang memberikan motivasi kepada bawahannya dengan baik
  - d. Tidak sesuai senang dengan atasan yang memberikan motivasi kepada bawahannya dengan baik
  - e. Sangta tidak senang dengan atasan yang memberikan motivasi kepada bawahannya dengan baik
9. Saya senang sengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi
- a. Selalu senang sengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi
  - b. Sering senang sengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi
  - c. Kadang – kadang senang sengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi
  - d. Tidak senang sengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi
  - e. Sangta tidak senang sengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi
10. Saya senang karena ada peluang untuk dipromosikan
- a. Selalu senang karena ada peluang untuk dipromosikan
  - b. Sering senang karena ada peluang untuk dipromosikan
  - c. Kadang – kadang senang karena ada peluang untuk dipromosikan
  - d. Tidak sesuai senang karena ada peluang untuk dipromosikan
  - e. Sangta tidak senang karena ada peluang untuk dipromosikan

## LAMPIRAN 2 : DATA ORDINAL

NO	WORK LIFE BALANCE (X1)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	3	2	3	3	2	3
2	3	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	3	3	2
5	4	4	4	4	4	4
6	3	2	2	2	3	2
7	2	2	2	2	2	3
8	2	2	2	3	2	2
9	2	2	4	4	4	4
10	3	3	2	2	3	3
11	2	3	3	3	3	2
12	2	3	3	2	3	3
13	2	2	2	3	3	3
14	2	3	2	2	2	2
15	2	2	2	4	3	4
16	2	4	4	4	4	4
17	2	4	4	4	4	4
18	3	4	3	5	5	5
19	2	3	3	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4
21	2	4	3	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4
23	3	3	2	4	4	4
24	3	3	2	4	4	4
25	4	3	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	5
27	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	5	5	5
29	2	2	2	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4
31	1	2	2	2	2	2
32	2	1	1	2	2	2
33	2	2	2	2	2	3
34	4	4	4	4	3	4
35	3	3	4	4	4	5
36	2	2	3	2	2	2
37	4	4	4	4	4	4

38	4	5	4	5	3	4
39	2	3	1	2	4	3
40	3	2	3	3	3	4
41	4	2	3	4	4	4
42	3	3	4	4	4	4
43	3	3	3	1	1	1
44	4	4	5	4	4	4
45	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3
47	3	4	4	3	4	4
48	4	4	3	4	4	4
49	1	1	1	5	5	5
50	1	1	2	5	4	5
51	4	4	3	3	4	4
52	3	3	3	4	4	4
53	4	4	5	5	5	5
54	3	3	4	3	3	3
55	3	3	3	5	4	4
56	2	2	2	5	3	5
57	4	4	5	5	5	5
58	4	4	4	5	5	5
59	4	4	3	4	4	4
60	2	3	3	4	3	2
61	1	1	1	4	4	4
62	2	3	2	4	4	4
63	2	4	2	4	4	4
64	3	3	3	3	3	3
65	1	3	2	3	4	4
66	5	5	5	5	5	5

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	1.000	5.000	0.076	0.076	0.143	-1.434	1.000
	2.000	22.000	0.333	0.409	0.389	-0.230	2.145
	3.000	20.000	0.303	0.712	0.341	0.560	3.039
	4.000	17.000	0.258	0.970	0.069	1.876	3.941
	5.000	2.000	0.030	1.000	0.000		5.147
2.000	1.000	4.000	0.061	0.061	0.120	-1.550	1.000
	2.000	16.000	0.242	0.303	0.349	-0.516	2.036
	3.000	22.000	0.333	0.636	0.375	0.349	2.903

	4.000	22.000	0.333	0.970	0.069	1.876	3.901
	5.000	2.000	0.030	1.000	0.000		5.245
3.000	1.000	4.000	0.061	0.061	0.120	-1.550	1.000
	2.000	18.000	0.273	0.333	0.364	-0.431	2.088
	3.000	21.000	0.318	0.652	0.370	0.389	2.962
	4.000	19.000	0.288	0.939	0.120	1.550	3.849
	5.000	4.000	0.061	1.000	0.000		4.962
4.000	1.000	1.000	0.015	0.015	0.038	-2.166	1.000
	2.000	11.000	0.167	0.182	0.264	-0.908	2.166
	3.000	14.000	0.212	0.394	0.385	-0.269	2.952
	4.000	29.000	0.439	0.833	0.250	0.967	3.828
	5.000	11.000	0.167	1.000	0.000	8.210	5.020
5.000	1.000	1.000	0.015	0.015	0.038	-2.166	1.000
	2.000	9.000	0.136	0.152	0.235	-1.030	2.080
	3.000	17.000	0.258	0.409	0.389	-0.230	2.924
	4.000	32.000	0.485	0.894	0.183	1.248	3.945
	5.000	7.000	0.106	1.000	0.000		5.248
6.000	1.000	1.000	0.015	0.015	0.038	-2.166	1.000
	2.000	9.000	0.136	0.152	0.235	-1.030	2.080
	3.000	13.000	0.197	0.348	0.370	-0.389	2.835
	4.000	32.000	0.485	0.833	0.250	0.967	3.769
	5.000	11.000	0.167	1.000	0.000	8.210	5.020

### Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	TOTAL
3.039	2.036	2.962	2.952	2.080	2.835	15.904
3.039	2.036	2.088	2.166	2.080	2.835	14.244
3.039	2.903	2.962	2.952	2.924	2.835	17.615
2.145	2.036	2.962	2.952	2.924	2.080	15.098
3.941	3.901	3.849	3.828	3.945	3.769	23.232
3.039	2.036	2.088	2.166	2.924	2.080	14.333
2.145	2.036	2.088	2.166	2.080	2.835	13.350
2.145	2.036	2.088	2.952	2.080	2.080	13.381
2.145	2.036	3.849	3.828	3.945	3.769	19.571
3.039	2.903	2.088	2.166	2.924	2.835	15.955
2.145	2.903	2.962	2.952	2.924	2.080	15.965
2.145	2.903	2.962	2.166	2.924	2.835	15.935
2.145	2.036	2.088	2.952	2.924	2.835	14.980
2.145	2.903	2.088	2.166	2.080	2.080	13.462
2.145	2.036	2.088	3.828	2.924	3.769	16.790
2.145	3.901	3.849	3.828	3.945	3.769	21.437
2.145	3.901	3.849	3.828	3.945	3.769	21.437
3.039	3.901	2.962	5.020	5.248	5.020	25.191

2.145	2.903	2.962	3.828	3.945	3.769	19.551
3.941	3.901	3.849	3.828	3.945	3.769	23.232
2.145	3.901	2.962	3.828	3.945	3.769	20.550
3.039	3.901	3.849	3.828	3.945	3.769	22.331
3.039	2.903	2.088	3.828	3.945	3.769	19.572
3.039	2.903	2.088	3.828	3.945	3.769	19.572
3.941	2.903	3.849	3.828	3.945	3.769	22.234
3.941	3.901	3.849	3.828	3.945	5.020	24.484
3.941	3.901	3.849	3.828	3.945	3.769	23.232
5.147	3.901	3.849	5.020	5.248	5.020	28.186
2.145	2.036	2.088	3.828	3.945	3.769	17.810
3.941	3.901	3.849	3.828	3.945	3.769	23.232
1.000	2.036	2.088	2.166	2.080	2.080	11.450
2.145	1.000	1.000	2.166	2.080	2.080	10.471
2.145	2.036	2.088	2.166	2.080	2.835	13.350
3.941	3.901	3.849	3.828	2.924	3.769	22.212
3.039	2.903	3.849	3.828	3.945	5.020	22.584
2.145	2.036	2.962	2.166	2.080	2.080	13.468
3.941	3.901	3.849	3.828	3.945	3.769	23.232
3.941	5.245	3.849	5.020	2.924	3.769	24.747
2.145	2.903	1.000	2.166	3.945	2.835	14.994
3.039	2.036	2.962	2.952	2.924	3.769	17.681
3.941	2.036	2.962	3.828	3.945	3.769	20.479
3.039	2.903	3.849	3.828	3.945	3.769	21.332
3.039	2.903	2.962	1.000	1.000	1.000	11.904
3.941	3.901	4.962	3.828	3.945	3.769	24.346
3.039	2.903	2.962	2.952	2.924	2.835	17.615
3.039	2.903	2.962	2.952	2.924	2.835	17.615
3.039	3.901	3.849	2.952	3.945	3.769	21.455
3.941	3.901	2.962	3.828	3.945	3.769	22.345
1.000	1.000	1.000	5.020	5.248	5.020	18.289
1.000	1.000	2.088	5.020	3.945	5.020	18.073
3.941	3.901	2.962	2.952	3.945	3.769	21.469
3.039	2.903	2.962	3.828	3.945	3.769	20.445
3.941	3.901	4.962	5.020	5.248	5.020	28.093
3.039	2.903	3.849	2.952	2.924	2.835	18.502
3.039	2.903	2.962	5.020	3.945	3.769	21.637
2.145	2.036	2.088	5.020	2.924	5.020	19.233
3.941	3.901	4.962	5.020	5.248	5.020	28.093
3.941	3.901	3.849	5.020	5.248	5.020	26.979
3.941	3.901	2.962	3.828	3.945	3.769	22.345
2.145	2.903	2.962	3.828	2.924	2.080	16.841
1.000	1.000	1.000	3.828	3.945	3.769	14.541
2.145	2.903	2.088	3.828	3.945	3.769	18.677
2.145	3.901	2.088	3.828	3.945	3.769	19.676

3.039	2.903	2.962	2.952	2.924	2.835	17.615
1.000	2.903	2.088	2.952	3.945	3.769	16.656
5.147	5.245	4.962	5.020	5.248	5.020	30.643

PENGEMBANGAN KARIR (X2)							
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
1	3	3	3	2	2	3	2
2	2	2	2	2	3	2	2
3	2	2	2	3	3	3	2
4	2	2	2	2	3	2	2
5	4	2	2	2	3	2	2
6	2	2	2	2	3	2	2
7	1	1	1	2	3	2	2
8	2	2	2	2	4	2	2
9	2	2	2	2	4	2	2
10	3	2	3	3	3	2	2
11	1	2	2	3	4	3	2
12	5	2	3	3	3	3	2
13	2	2	2	2	4	3	2
14	2	2	2	3	4	2	2
15	2	2	3	2	3	2	3
16	2	2	2	3	2	3	2
17	2	2	2	3	4	4	1
18	3	2	3	3	3	3	1
19	4	2	2	2	4	2	1
20	1	1	1	2	4	2	2
21	2	2	2	2	3	3	2
22	2	2	3	2	4	3	2
23	2	2	2	2	4	3	2
24	3	2	2	2	3	2	2
25	3	2	3	2	4	2	2
26	2	2	2	2	3	2	2
27	4	2	2	3	4	2	2
28	2	2	2	3	4	3	2
29	3	2	2	2	4	3	2
30	3	2	2	3	3	3	2
31	2	2	2	2	3	2	2
32	1	2	1	2	4	2	2
33	2	2	2	2	2	2	3
34	4	2	2	2	4	1	2
35	1	2	2	2	4	1	2
36	3	2	2	2	3	2	2
37	3	2	2	4	2	3	2

38	2	2	2	4	2	3	2
39	4	3	3	3	3	3	2
40	5	2	2	2	4	4	3
41	2	3	2	2	4	2	3
42	2	2	2	2	4	2	3
43	2	2	2	2	4	3	3
44	2	2	2	2	2	2	3
45	2	2	3	2	3	5	1
46	2	2	3	2	3	2	3
47	2	2	3	2	3	2	2
48	2	2	3	2	3	2	2
49	3	3	3	3	3	2	3
50	3	2	3	2	2	4	3
51	2	2	3	3	2	3	2
52	3	3	3	3	2	3	3
53	2	2	3	2	3	2	3
54	3	2	3	2	3	2	2
55	3	3	3	2	3	2	3
56	3	3	2	2	2	2	3
57	3	2	3	2	2	3	2
58	3	2	3	2	3	2	2
59	3	2	3	2	2	3	3
60	3	2	3	2	3	2	3
61	2	3	3	2	3	3	3
62	3	2	3	3	3	3	2
63	3	3	2	2	4	4	2
64	3	3	3	2	3	3	3
65	2	2	2	2	2	3	3
66	1	3	3	2	3	3	2

### Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	1.000	6.000	0.091	0.091	0.164	-1.335	1.000
	2.000	31.000	0.470	0.561	0.394	0.153	2.308
	3.000	22.000	0.333	0.894	0.183	1.248	3.433
	4.000	5.000	0.076	0.970	0.069	1.876	4.312
	5.000	2.000	0.030	1.000	0.000		5.064
2.000	1.000	2.000	0.030	0.030	0.069	-1.876	1.000
	2.000	53.000	0.803	0.833	0.250	0.967	3.038
	3.000	11.000	0.167	1.000	0.000	8.210	4.763
3.000	1.000	3.000	0.045	0.045	0.096	-1.691	1.000
	2.000	36.000	0.545	0.591	0.389	0.230	2.565

	3.000	27.000	0.409	1.000	0.000		4.052
4.000	2.000	48.000	0.727	0.727	0.332	0.605	1.000
	3.000	16.000	0.242	0.970	0.069	1.876	2.545
	4.000	2.000	0.030	1.000	0.000		3.721
5.000	2.000	13.000	0.197	0.197	0.277	-0.852	1.000
	3.000	31.000	0.470	0.667	0.364	0.431	2.225
	4.000	22.000	0.333	1.000	0.000		3.499
6.000	1.000	2.000	0.030	0.030	0.069	-1.876	1.000
	2.000	33.000	0.500	0.530	0.398	0.076	2.606
	3.000	26.000	0.394	0.924	0.143	1.434	3.912
	4.000	4.000	0.061	0.985	0.038	2.166	4.988
	5.000	1.000	0.015	1.000	0.000		5.785
7.000	1.000	4.000	0.061	0.061	0.120	-1.550	1.000
	2.000	43.000	0.652	0.712	0.341	0.560	2.642
	3.000	19.000	0.288	1.000	0.000		4.166

### Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
3.433	4.763	4.052	1.000	1.000	3.912	2.642	20.802
2.308	3.038	2.565	1.000	2.225	2.606	2.642	16.384
2.308	3.038	2.565	2.545	2.225	3.912	2.642	19.235
2.308	3.038	2.565	1.000	2.225	2.606	2.642	16.384
4.312	3.038	2.565	1.000	2.225	2.606	2.642	18.388
2.308	3.038	2.565	1.000	2.225	2.606	2.642	16.384
1.000	1.000	1.000	1.000	2.225	2.606	2.642	11.472
2.308	3.038	2.565	1.000	3.499	2.606	2.642	17.659
2.308	3.038	2.565	1.000	3.499	2.606	2.642	17.659
3.433	3.038	4.052	2.545	2.225	2.606	2.642	20.541
1.000	3.038	2.565	2.545	3.499	3.912	2.642	19.201
5.064	3.038	4.052	2.545	2.225	3.912	2.642	23.477
2.308	3.038	2.565	1.000	3.499	3.912	2.642	18.965
2.308	3.038	2.565	2.545	3.499	2.606	2.642	19.203
2.308	3.038	4.052	1.000	2.225	2.606	4.166	19.396
2.308	3.038	2.565	2.545	1.000	3.912	2.642	18.010
2.308	3.038	2.565	2.545	3.499	4.988	1.000	19.943
3.433	3.038	4.052	2.545	2.225	3.912	1.000	20.205
4.312	3.038	2.565	1.000	3.499	2.606	1.000	18.020
1.000	1.000	1.000	1.000	3.499	2.606	2.642	12.747
2.308	3.038	2.565	1.000	2.225	3.912	2.642	17.690
2.308	3.038	4.052	1.000	3.499	3.912	2.642	20.452
2.308	3.038	2.565	1.000	3.499	3.912	2.642	18.965
3.433	3.038	2.565	1.000	2.225	2.606	2.642	17.509
3.433	3.038	4.052	1.000	3.499	2.606	2.642	20.270
2.308	3.038	2.565	1.000	2.225	2.606	2.642	16.384

4.312	3.038	2.565	2.545	3.499	2.606	2.642	21.207
2.308	3.038	2.565	2.545	3.499	3.912	2.642	20.509
3.433	3.038	2.565	1.000	3.499	3.912	2.642	20.089
3.433	3.038	2.565	2.545	2.225	3.912	2.642	20.360
2.308	3.038	2.565	1.000	2.225	2.606	2.642	16.384
1.000	3.038	1.000	1.000	3.499	2.606	2.642	14.785
2.308	3.038	2.565	1.000	1.000	2.606	4.166	16.684
4.312	3.038	2.565	1.000	3.499	1.000	2.642	18.056
1.000	3.038	2.565	1.000	3.499	1.000	2.642	14.744
3.433	3.038	2.565	1.000	2.225	2.606	2.642	17.509
3.433	3.038	2.565	3.721	1.000	3.912	2.642	20.311
2.308	3.038	2.565	3.721	1.000	3.912	2.642	19.187
4.312	4.763	4.052	2.545	2.225	3.912	2.642	24.450
5.064	3.038	2.565	1.000	3.499	4.988	4.166	24.320
2.308	4.763	2.565	1.000	3.499	2.606	4.166	20.908
2.308	3.038	2.565	1.000	3.499	2.606	4.166	19.183
2.308	3.038	2.565	1.000	3.499	3.912	4.166	20.489
2.308	3.038	2.565	1.000	1.000	2.606	4.166	16.684
2.308	3.038	4.052	1.000	2.225	5.785	1.000	19.409
2.308	3.038	4.052	1.000	2.225	2.606	4.166	19.396
2.308	3.038	4.052	1.000	2.225	2.606	2.642	17.871
2.308	3.038	4.052	1.000	2.225	2.606	2.642	17.871
3.433	4.763	4.052	2.545	2.225	2.606	4.166	23.790
3.433	3.038	4.052	1.000	1.000	4.988	4.166	21.677
2.308	3.038	4.052	2.545	1.000	3.912	2.642	19.497
3.433	4.763	4.052	2.545	1.000	3.912	4.166	23.871
2.308	3.038	4.052	1.000	2.225	2.606	4.166	19.396
3.433	3.038	4.052	1.000	2.225	2.606	2.642	18.996
3.433	4.763	4.052	1.000	2.225	2.606	4.166	22.245
3.433	4.763	2.565	1.000	1.000	2.606	4.166	19.533
3.433	3.038	4.052	1.000	1.000	3.912	2.642	19.077
3.433	3.038	4.052	1.000	2.225	2.606	2.642	18.996
3.433	3.038	4.052	1.000	1.000	3.912	4.166	20.602
3.433	3.038	4.052	1.000	2.225	2.606	4.166	20.520
2.308	4.763	4.052	1.000	2.225	3.912	4.166	22.426
3.433	3.038	4.052	2.545	2.225	3.912	2.642	21.847
3.433	4.763	2.565	1.000	3.499	4.988	2.642	22.890
3.433	4.763	4.052	1.000	2.225	3.912	4.166	23.551
2.308	3.038	2.565	1.000	1.000	3.912	4.166	17.990
1.000	4.763	4.052	1.000	2.225	3.912	2.642	19.594

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)										
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	10
1	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4
2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	5	5	5	4	5	3	5
4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4
5	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4
6	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
7	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4
11	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4
12	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5
13	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
14	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4
15	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	2	2	2	1	1	5	4	5	2
17	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4
18	2	2	2	5	5	5	4	4	4	5
19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
20	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
21	4	4	4	4	3	2	4	3	5	4
22	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3
23	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4
24	3	4	3	2	3	2	4	4	4	2
25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
28	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
30	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	1	1	2	2	4	5	3	4	2	2
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
39	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
40	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2
41	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3

42	2	3	2	2	2	2	4	4	5	2
43	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4
44	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
46	3	3	3	5	5	5	4	5	3	5
47	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4
48	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
49	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
50	4	4	3	4	5	5	2	4	4	4
51	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
52	3	3	4	5	5	5	3	4	3	5
53	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4
54	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4
55	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
56	1	3	2	3	4	4	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
60	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5
61	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5
64	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4
65	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3
66	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	1.000	2.000	0.030	0.030	0.069	-1.876	1.000
	2.000	18.000	0.273	0.303	0.349	-0.516	2.235
	3.000	23.000	0.348	0.652	0.370	0.389	3.205
	4.000	23.000	0.348	1.000	0.000		4.325
2.000	1.000	1.000	0.015	0.015	0.038	-2.166	1.000
	2.000	8.000	0.121	0.136	0.219	-1.097	2.033
	3.000	21.000	0.318	0.455	0.396	-0.114	2.963
	4.000	35.000	0.530	0.985	0.038	2.166	4.196
3.000	5.000	1.000	0.015	1.000	0.000		6.042
	2.000	13.000	0.197	0.197	0.277	-0.852	1.000
	3.000	22.000	0.333	0.530	0.398	0.076	2.047
	4.000	30.000	0.455	0.985	0.038	2.166	3.199
4.000	5.000	1.000	0.015	1.000	0.000		4.929
	2.000	5.000	0.076	0.076	0.143	-1.434	1.000
	3.000	13.000	0.197	0.273	0.332	-0.605	1.920

	4.000	34.000	0.515	0.788	0.290	0.799	2.965
	5.000	14.000	0.212	1.000	0.000		4.250
5.000	1.000	1.000	0.015	0.015	0.038	-2.166	1.000
	2.000	1.000	0.015	0.030	0.069	-1.876	1.514
	3.000	13.000	0.197	0.227	0.302	-0.748	2.338
	4.000	35.000	0.530	0.758	0.313	0.699	3.500
	5.000	16.000	0.242	1.000	0.000		4.811
6.000	1.000	1.000	0.015	0.015	0.038	-2.166	1.000
	2.000	3.000	0.045	0.061	0.120	-1.550	1.720
	3.000	10.000	0.152	0.212	0.290	-0.799	2.400
	4.000	35.000	0.530	0.742	0.323	0.651	3.459
	5.000	17.000	0.258	1.000	0.000		4.774
7.000	2.000	2.000	0.030	0.030	0.069	-1.876	1.000
	3.000	13.000	0.197	0.227	0.302	-0.748	2.081
	4.000	42.000	0.636	0.864	0.219	1.097	3.395
	5.000	9.000	0.136	1.000	0.000		4.867
8.000	2.000	1.000	0.015	0.015	0.038	-2.166	1.000
	3.000	13.000	0.197	0.212	0.290	-0.799	2.243
	4.000	40.000	0.606	0.818	0.264	0.908	3.564
	5.000	12.000	0.182	1.000	0.000		4.973
9.000	2.000	2.000	0.030	0.030	0.069	-1.876	1.000
	3.000	9.000	0.136	0.167	0.250	-0.967	1.935
	4.000	41.000	0.621	0.788	0.290	0.799	3.200
	5.000	14.000	0.212	1.000	0.000		4.631
10.000	2.000	5.000	0.076	0.076	0.143	-1.434	1.000
	3.000	13.000	0.197	0.273	0.332	-0.605	1.920
	4.000	34.000	0.515	0.788	0.290	0.799	2.965
	5.000	14.000	0.212	1.000	0.000		4.250

### Successive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
4.325	4.196	1.000	2.965	3.500	4.774	3.395	4.973	3.200	2.965	35.295
3.205	2.963	2.047	1.920	2.338	3.459	3.395	3.564	3.200	1.920	28.010
3.205	2.963	2.047	4.250	4.811	4.774	3.395	4.973	1.935	4.250	36.602
3.205	4.196	2.047	2.965	4.811	4.774	3.395	4.973	3.200	2.965	36.532
2.235	2.033	2.047	2.965	3.500	3.459	2.081	2.243	3.200	2.965	26.729
4.325	4.196	3.199	4.250	4.811	3.459	3.395	3.564	4.631	4.250	40.079
2.235	2.963	2.047	1.920	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	1.920	28.202
3.205	2.963	2.047	1.920	2.338	2.400	2.081	2.243	1.935	1.920	23.053
2.235	2.963	1.000	2.965	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	2.965	29.246
4.325	4.196	3.199	2.965	3.500	2.400	4.867	4.973	3.200	2.965	36.593
3.205	2.963	2.047	2.965	4.811	4.774	3.395	3.564	3.200	2.965	33.888
3.205	4.196	3.199	4.250	3.500	3.459	2.081	3.564	3.200	4.250	34.905

3.205	2.963	3.199	1.920	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	1.920	30.325
4.325	4.196	2.047	2.965	3.500	3.459	2.081	1.000	3.200	2.965	29.740
2.235	2.963	3.199	2.965	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	2.965	31.445
2.235	2.033	1.000	1.000	1.000	1.000	4.867	3.564	4.631	1.000	22.330
4.325	4.196	3.199	2.965	3.500	2.400	4.867	3.564	4.631	2.965	36.614
2.235	2.033	1.000	4.250	4.811	4.774	3.395	3.564	3.200	4.250	33.510
4.325	4.196	3.199	2.965	3.500	3.459	2.081	2.243	3.200	2.965	32.135
4.325	4.196	4.929	2.965	3.500	3.459	4.867	4.973	4.631	2.965	40.813
4.325	4.196	3.199	2.965	2.338	1.720	3.395	2.243	4.631	2.965	31.979
2.235	2.033	2.047	1.920	2.338	2.400	3.395	3.564	1.935	1.920	23.787
3.205	4.196	3.199	2.965	3.500	2.400	2.081	2.243	1.000	2.965	27.757
3.205	4.196	2.047	1.000	2.338	1.720	3.395	3.564	3.200	1.000	25.665
4.325	4.196	3.199	4.250	4.811	4.774	4.867	4.973	4.631	4.250	44.277
4.325	4.196	3.199	4.250	4.811	4.774	4.867	4.973	4.631	4.250	44.277
4.325	4.196	3.199	4.250	4.811	4.774	4.867	4.973	4.631	4.250	44.277
3.205	2.963	2.047	2.965	3.500	3.459	3.395	2.243	1.935	2.965	28.678
4.325	4.196	2.047	2.965	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	2.965	33.617
2.235	2.963	2.047	2.965	3.500	3.459	2.081	2.243	1.935	2.965	26.394
4.325	4.196	3.199	2.965	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	2.965	34.769
3.205	4.196	3.199	1.920	3.500	3.459	3.395	3.564	4.631	1.920	32.990
3.205	4.196	3.199	2.965	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	2.965	33.649
3.205	4.196	3.199	2.965	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	2.965	33.649
3.205	4.196	3.199	2.965	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	2.965	33.649
3.205	4.196	3.199	2.965	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	2.965	33.649
1.000	1.000	1.000	1.000	3.500	4.774	2.081	3.564	1.000	1.000	19.920
4.325	4.196	3.199	4.250	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	4.250	37.338
4.325	4.196	3.199	4.250	4.811	4.774	4.867	4.973	4.631	4.250	44.277
2.235	2.963	2.047	1.000	2.338	2.400	3.395	3.564	3.200	1.000	24.141
2.235	2.033	1.000	1.920	2.338	2.400	2.081	3.564	3.200	1.920	22.691
2.235	2.963	1.000	1.000	1.514	1.720	3.395	3.564	4.631	1.000	23.021
2.235	2.033	1.000	2.965	2.338	3.459	3.395	2.243	3.200	2.965	25.833
2.235	4.196	3.199	2.965	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	2.965	32.679
3.205	2.963	2.047	1.920	2.338	3.459	3.395	3.564	3.200	1.920	28.010
3.205	2.963	2.047	4.250	4.811	4.774	3.395	4.973	1.935	4.250	36.602
3.205	4.196	2.047	2.965	4.811	4.774	3.395	4.973	3.200	2.965	36.532
4.325	4.196	3.199	4.250	4.811	3.459	3.395	3.564	4.631	4.250	40.079
4.325	6.042	3.199	2.965	3.500	4.774	3.395	3.564	4.631	2.965	39.362
4.325	4.196	2.047	2.965	4.811	4.774	1.000	3.564	3.200	2.965	33.848
3.205	2.963	2.047	1.920	2.338	3.459	3.395	3.564	3.200	1.920	28.010
3.205	2.963	3.199	4.250	4.811	4.774	2.081	3.564	1.935	4.250	35.031
2.235	2.963	1.000	2.965	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	2.965	29.246
2.235	4.196	1.000	2.965	3.500	3.459	3.395	2.243	3.200	2.965	29.159
3.205	2.963	2.047	1.920	2.338	2.400	3.395	2.243	3.200	1.920	25.631
1.000	2.963	1.000	1.920	3.500	3.459	2.081	2.243	1.935	1.920	22.022
4.325	4.196	3.199	2.965	3.500	3.459	2.081	2.243	1.935	2.965	30.871

4.325	4.196	3.199	2.965	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	2.965	34.769
3.205	2.963	2.047	2.965	3.500	3.459	3.395	2.243	3.200	2.965	29.942
2.235	4.196	3.199	4.250	4.811	3.459	3.395	3.564	3.200	4.250	36.558
4.325	4.196	3.199	2.965	3.500	3.459	4.867	4.973	4.631	2.965	39.083
4.325	4.196	3.199	2.965	3.500	3.459	3.395	3.564	3.200	2.965	34.769
4.325	4.196	3.199	4.250	4.811	4.774	1.000	3.564	3.200	4.250	37.569
3.205	2.963	2.047	2.965	3.500	4.774	2.081	3.564	3.200	2.965	31.265
2.235	2.033	1.000	1.920	2.338	2.400	3.395	3.564	3.200	1.920	24.004
2.235	2.033	1.000	1.920	2.338	2.400	3.395	3.564	3.200	1.920	24.004

### LAMPIRAN 3 : HASIL OLAHAN DATA

#### **Reliability VARIABEL WORK LIFE BALANCE (X1)**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.872	6

##### **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	16.80	15.484	.605	.862
x1.2	16.61	15.258	.661	.852
x1.3	16.62	14.916	.663	.852
x1.4	16.06	14.858	.691	.847
x1.5	16.11	15.235	.725	.842
x1.6	15.98	15.061	.698	.846

#### **Reliability VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X2)**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.826	7

### 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	22.20	10.591	.594	.803
x2.2	21.82	11.290	.721	.777
x2.3	22.03	10.430	.698	.779
x2.4	21.02	12.538	.523	.810
x2.5	21.14	12.520	.596	.801
x2.6	21.09	12.484	.521	.810
x2.7	21.26	13.640	.380	.828

### Reliability *KEPUASAN KERJA (Y)*

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.855	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	34.21	20.877	.651	.833
y2	33.82	21.536	.638	.835
y3	33.94	21.658	.604	.838
y4	33.36	20.297	.766	.822
y5	33.26	21.086	.686	.830
y6	33.26	22.194	.477	.850
y7	33.35	24.877	.621	.866
y8	33.27	23.586	.427	.852
y9	33.21	24.108	.326	.860
y10	33.36	20.297	.766	.822

### Correlations

		WLB	PENGEMBANG AN KARIR
WLB	Pearson Correlation	1	.628
	Sig. (2-tailed)		.024
	N	66	66
PENGEMBANGAN KARIR	Pearson Correlation	.628	1
	Sig. (2-tailed)	.024	
	N	66	66

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

### Regression

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	.603	.600	6.087

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, WLB

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.070	2	6.535	10.118	.004 <sup>b</sup>
	Residual	2334.147	63	37.050		
	Total	2347.216	65			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, WLB

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.470	4.286	8.043	.000
	WLB	.421	.177	.428	.006
	PENGEMBANGAN KARIR	.104	.173	.108	.7236

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

# STRUKTUR ORGANISASI PT KARSA UTAMA LESTARI

DIREKTUR UTAMA  
Jaenal Mappe

KOMISARIS UTAMA  
Dra. Iyam Abdullah

KONSULTAN HUKUM

KONSULTAN PAJAK  
Yasin, SE, MM

DIREKTUR OPERASIONAL

Manager Purnah Makan  
Yus

Manager Dept. Store  
-

Manager Super Market  
Josi Kumaunang

Kepala Keuangan  
-

Kepala Gudang  
Supardi Kalundu

Kepala Keamanan  
-

Op. Pembelian  
Nancy

Waka Admin Accounting  
Mei Ami

Op. Pembelian  
Sri Juhon

Waka Keuangan  
Suarsi Tahang

Manager Pernak Bakery  
Hasrin Hanti

Waka Keamanan  
Jumardin

Manager Pileti Jakarta  
Gharya Wahyuni Mappe

Manager Expedisi  
Rusna Adam

Manager Teknisi Komputer  
Zainal Arifin

Manager Sadham



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**  
**UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**  
**LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3596/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Manager PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 0911108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Rahman Musa  
NIM : E2118093  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : PT. KARSA UTAMA LESTARI KOTA GORONTALO  
Judul Penelitian : PENGARUH TINGKAT WORK LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KARSA UTAMA LESTARI KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



# PT. KARSA UTAMA LESTARI

DEPT.STORE-SUPERMARKET-DISTRIBUTOR-PERHOTELAN

Jl.S.Parman No.77 Gorontalo Telp.0435-831427,831429,821728  
Fax. 0435-831428 e-MAIL : utama\_karsa@yahoo.com

## **SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**Nomor : 016/KUL/III/2022**

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama	:	Aris Pranawa
Jabatan	:	Kepala Administrasi
Nama Perusahaan	:	PT. Karsa Utama Lestari

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama	:	Rahman Musa
Nim	:	E2118093
Program Studi	:	Manajemen-Fakultas Ekonomi
Universitas	:	Universitas Ichsan Gorontalo

Bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di PT. Karsa Utama Lestari Gorontalo dengan Judul Penelitian "**Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karsa Utama Lestari Kota Gorontalo**"

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini untuk dapat digunakan dengan seperlunya.

Gorontalo 18 Maret 2022



Aris Pranawa



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. [www.fe.unisan.ac.id](http://www.fe.unisan.ac.id)

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 024/SRP/FE-UNISAN/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 0928116901  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

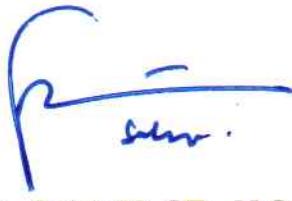
Nama Mahasiswa : Rahman Musa  
NIM : E2118093  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUTUSAN  
KERJA KARYAWAN PADA PT. KARSA UTAMA  
LESTARI KOTA GORONTALO

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 22%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Dekan,

Gorontalo, 23 Mei 2022  
Tim Verifikasi,

  
Muh. Sabir M., SE., M.Si  
NIDN. 0913088503

  
DR. Musafir, SE., M.Si  
NIDN. 0928116901

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

FILE TURNITIN SKRIPSI  
REVISI.docx

AUTHOR

Rahman musa Maman

WORD COUNT

11147 Words

CHARACTER COUNT

69211 Characters

PAGE COUNT

67 Pages

FILE SIZE

168.4KB

SUBMISSION DATE

Apr 7, 2022 11:06 PM GMT+8

REPORT DATE

Apr 7, 2022 11:09 PM GMT+8

### ● 22% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 21% Internet database
  - Crossref database
  - Submitted Works database
  - 0% Publications database
  - Crossref Posted Content database 5%
- 
- ### ● Excluded from Similarity Report
- Bibliographic material
  - Small Matches (Less than 25 words)

## **CURICULUM VITAE**

### **Data Pribadi**

---

Nama :Rahman Musa  
Tempat Tanggal Lahir :Tibawa, 31 desember 1997  
Jenis Kelamin :Laki-Laki  
Agama :Islam  
Tinggi Badan :170  
Berat Badan :70  
Alamat :Desa Buhu, Kec.Tibawa  
Hobby :Olahraga  
Handpone :085342902242  
E\_mail :rahmanmusa31@gmail.com

### **Data Pendidikan**

---

Sekolah Dasar :SD Negeri 1 Tibawa  
Sekolah Menengah Pertama :SMP Negeri 2 Tibawa  
Sekolah Menengah Atas :SMA Negeri 1 Tibawa  
Perguruan Tinggi :Universitas Ichsan Gorontalo

### **Pengalaman**

---

Pengalaman Dalam Organisasi:

1. Organisasi Internal Kampus : KKLP XXIV : Lokasi Desa Pulubala Kec. Pulubala Kab. Gorontalo