

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN JOB AUTONOMY
TERHADAP JOB SATISFACTION PADA PEGAWAI
BPTP (BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI
PERTANIAN) SUMUT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

**NAMA : MALA ROBIAH PASARIBU
NPM : 1805160131
JURUSAN : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 07 September 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MALA-ROBIAH PASARIBU
 N P M : 1805160131
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB AUTONOMY* TERHADAP *JOB SATISFACTION* PADA PEGAWAI BPTP (BALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN) SUMUT

Dinyatakan : (A) *Lulus Tugastium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(ILRAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si)

Penguji II

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si)

Pembimbing

(ASSOC. PROF. RAHMANAH DAULAY, S.E., M.Si)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MALA ROBIAH PASARIBU
N P M : 1805160131
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN JOB AUTONOMY
TERHADAP JOB SATISFACTION PADA PEGAWAI BPTP
(BALAI PENKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN) SUMUT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Mala Robiah Pasaribu
N.P.M : 1805160131
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si,
Judul Penelitian : PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN JOB
AUTONOMY TERHADAP JOB SATISFACTION
PADA PEGAWAI BPTP (BALAI PENKAJIAN
TEKNOLOGO PERTANIAN) SUMUT

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penulisan sesuai pedoman skripsi Perbaiki identifikasi masalah, rumusan tujuan, dan manfaat	9/3 2022	
Bab 2	Setiap variabel minimal 4 sub Perbaiki kerangka konseptual, hipotesis	16/3 2022	
Bab 3	Perbaiki metode pengambilan sampel Definisi operasional, Teknik Analisis Data Tambahkan hasil uji validasi reliabilitas	18/3 2022	
Bab 4	Perbaiki hasil uji regresi, seruan Perbaiki regresi uji hipotesis & Pembahasan	25/7 2022	
Bab 5	Perbaiki kesimpulan dan saran Tambahkan keterbatasan penelitian	22/8 2022	
Daftar Pustaka	Tambah artikel dan buku di mendeley		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	27/8 2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Mala Robiah Pasaribu
NPM : 1805160131
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Autonomy* Terhadap *Job Satisfaction* Pada Pegawai BPTP (Balai Pengkajian Teknologi Pertanian) Sumut

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2022
Pembuat Pernyataan



Mala Robiah Pasaribu

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN JOB AUTONOMY TERHADAP JOB SATISFACTION PADA PEGAWAI BPTP (BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN) SUMUT

MALA ROBIAH PASARIBU

Program Studi Manajemen
E-mail: malarobiah121@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-life balance* terhadap *job satisfaction*, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job autonomy* terhadap *job satisfaction* dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-life balance* dan *Job autonomy* terhadap *job satisfaction* pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut. Teori yang digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Work-life balance*, *Job autonomy* dan *job satisfaction*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut yang berjumlah 102 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 102 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data menggunakan program software SPSS (versi 25.2020). Secara parsial diketahui bahwa *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut. Secara parsial diketahui bahwa *Job autonomy* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut. Secara simultan diketahui bahwa *Work-life balance* dan *Job autonomy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut. *Adjusted R Square* yaitu 0,206 atau 20,6%, artinya variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Job Autonomy* (X2) memberikan sumbangsih atau kontribusi dalam menjelaskan tentang *Job satisfaction* sebesar 20,6% sedangkan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Work-life Balance. Job Autonomy, Job Satisfaction*

ABSTRACT

EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND JOB AUTONOMY ON JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES BPTP (CENTER FOR TECHNOLOGY ASSESSMENT AGRICULTURE) SUMUT

MALA ROBIAH PASARIBU

Management Study Program
E-mail: malarobiah121@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work-life balance on job satisfaction, to determine and analyze the effect of job autonomy on job satisfaction and to determine and analyze the effect of work-life balance and job autonomy on job satisfaction of employees of the Agricultural Technology Research Center (BPTP).) North Sumatra. The theory used in human resource management research is related to work-life balance, job autonomy and job satisfaction. The approach used in this study is an associative approach. The population of this study were all employees of the North Sumatran Agricultural Technology Research Center (BPTP) totaling 102 people and the sample used in this study was the entire population of 102 people. Data collection techniques using a questionnaire. The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing uses the SPSS software program (version 25.2020). Partially it is known that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction of North Sumatra Agricultural Technology Research Center (BPTP) employees. Partially, it is known that job autonomy has a positive and insignificant effect on job satisfaction for North Sumatran Agricultural Technology Research Center (BPTP) employees. Simultaneously, it is known that work-life balance and job autonomy have a significant effect on job satisfaction of North Sumatran Agricultural Technology Research Center (BPTP) employees. Adjusted R Square is 0.206 or 20.6%, meaning that the Work Life Balance (X1) and Job Autonomy (X2) variables contribute to explaining job satisfaction by 20.6% while the remaining 71.4% is influenced by factors others outside of this study.

Keywords: Work-life Balance. Job Autonomy, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Supri Pasaribu dan Ibunda Sapriannur Siregar kandung tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spitutorial kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Assoc. Prof. Raihanah Daulay, SE.,M.Si, selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Kepada teman yang saya sayangi Tina, Gayatri, Icut, Opi, Sayla, Tri, Nina, yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

11. Seluruh staf dan pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2022

Mala Robiah Pasaribu

1805160131

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB 2KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 <i>Job Satisfaction</i>	10
2.1.2 <i>Work-Life Balance</i>	20
2.1.3 <i>Job Autonomy</i>	26
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.3 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB 3METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Pendekatan Penelitian	36
3.2 Defenisi Operasional Variabel	36
3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41

3.6 Teknik Analisis Data	47
3.6.1 Uji Asumsi Klasik	48
3.6.2 Regresi Linear Berganda.....	49
3.6.3 Uji Hipotesis.....	49
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Analisis Deskriptif Data	52
4.1.2 Uji Asumsi Klasik	60
4.1.3 Regresi Linear Berganda.....	64
4.1.4 Hasil Uji Hipotesis	66
4.2 Pembahasan	69
BAB 5 PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
5.3 Keterbatasan Penelitian	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Dimensi Variabel Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 3.2 Dimensi Variabel <i>Work-Life Balance</i>	36
Tabel 3.3 Dimensi Variabel <i>Job Autonomy</i>	37
Tabel 3.4 Estimasi Waktu Pelaksanaan Penelitian	38
Tabel 3.5 Kriteria Penilaian <i>Skala Likert</i>	40
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	42
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X1).....	43
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Autonomy</i> (X2)	44
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia	47
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.5 Jawaban responden tentang Variabel <i>Work-Life Balancen</i> (X1).....	49
Tabel 4.6 Jawaban responden tentang Variabel <i>Job Autonomy</i> (X2)	51
Tabel 4.7 Jawaban responden tentang Variabel <i>Job Satisfaction</i> (Y).....	52
Tabel 4.8 Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t).....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)	62
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	29
Gambar 2.2 Pengaruh <i>Job Autonomy</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	30
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian.....	32
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	45
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	46
Gambar 4.1 Normalitas Grafik P-Plot.....	56
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot.....	58

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

BPTP (Balai Pengkajian Teknologi Pertanian) Sumatera Utara merupakan salah satu institusi yang ada di propinsi Sumatera Utara, di bawah Badan Litbang Pertanian. Institusi ini mulai beroperasi sejak tahun 1995 setelah keluar SK Menteri Pertanian Republik Indonesia No.798/Kpts/OT.210/12/94, tentang pembentukan BPTP. BPTP secara historis terbentuk karena banyaknya tuntutan daerah agar masing-masing Propinsi mempunyai Balai Penelitian, dengan tujuan terjadinya percepatan proses pembangunan pertanian di daerah (<https://sumut.litbang.pertanian.go.id/>).

Untuk mencapai tujuan yang menjadi visi dan misi sebuah organisasi khususnya pada BPTP Sumut sebagai birokrasi yang memiliki orientasi mensejahterakan masyarakat umum dan juga sebagai lembaga ilmiah Balitbangtan harus selalu didukung dan memiliki kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkompeten. Dari segi kuantitas, jumlah SDM Balitbangtan mengalami degradasi dengan kendala keterbatasan rekrutmen gap generasi, tingginya jumlah SDM reguler yang pensiun, dinamika regulasi, reformasi birokrasi, dan kesenjangan antar UPT (Sumber: <https://sumut.litbang.pertanian.go.id/i>) . Menurunnya kualitas dan kuantitas pegawai di sebuah organisasi bisa disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai pada sebuah organisasi baik itu pada

organisasi dalam bentuk pemerintahan maupun perusahaan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan berdampak terhadap pencapaian visi dan misi sebuah organisasi. Dalam hal ini Balitbangtan dengan kondisi pegawai yang cenderung tidak puas dengan pekerjaannya akan berdampak terhadap terhambatnya pembangunan pertanian yang maksimal.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya, untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil kerja akan meningkat secara optimal. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas atas pekerjaannya (Mangkunegara, 2013).

Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan suka dari perilaku pekerjaannya melalui penilaian kerja sebagai rasa penghargaan dan kesenangan dalam mencapai nilai-nilai penting pekerjaan (Daulay, Christiana, & Handayani, 2022). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam bekerja dengan mendapatkan pujian dari pekerjaan, penempatan, peralatan dan lingkungan kerja yang baik suasana. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau perasaan emosional karyawan atau bagaimana mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi

kerja (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan keseimbangan emosional sikap antara pelayanan dan prestasi kerja (Handayani & Daulay, 2022) .

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Ghiselli & Brown, 2009) posisi; 2) peringkat; 3) jaminan keuangan dan sosial; dan 4) kualitas pengawasan. Posisi pertama. Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Kedua: peringkat. Pada pekerjaan dasar perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan itu memberikan kedudukan tertentu kepada orang yang mengerjakannya dia. Ketiga: jaminan finansial dan sosial. Jaminan finansial dan sosial sebagian besar memengaruhi pekerjaan kepuasan. Empat: Kualitas pengawasan. Hubungan antara karyawan dan pemimpin adalah penting dalam meningkatkan produktivitas kerja (Daulay & Marlina, 2019). Institusi harus memperhatikan *work life balance* (WLB) atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja pegawai agar kepuasan kerja pada pegawai tetap terjaga.

Demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan yang dituntut harus mencapai target yang diberikan, pada umumnya banyak perusahaan saat ini menerapkan program *Work-Life Balance* (Ganapathi, 2016).(Rincy & Panchanatham, 2010) mengemukakan bahwasanya *work-life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras. Lebih lanjut beliau menambahkan bahwa WLB merupakan suatu keadaan dimana konflik yang

dialami individu rendah serta pelaksanaan perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik.

Work life balance (keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan), hal ini merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga dan kepuasan karyawan tercapai. (Pangemanan, Pio, & Tumbel, 2017) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata & rekreasi.

Selanjutnya otonomi kerja merupakan faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja. Bahwa otonomi kerja meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dipercaya untuk melakukan tugas (Sugiyarti & Meiliana, 2018). Kemandirian ini akan membuat mereka lebih termotivasi sehingga mereka merasa puas dan lebih berkomitmen, dan mereka akan lebih berusaha untuk belajar, berkembang, dan tumbuh (Hakim & Septarini, 2017). Otonomi kerja didefinisikan sebagai sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian, dan keleluasaan untuk individu dalam pekerjaan penjadwalan dan dalam menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakannya (Huda & Bahri, 2017).

Beberapa tahapan yang saling terkait dengan pengambilan keputusan yang baik dalam perilaku kerja adalah pemunculan ide dan implementasi ide. Pemberian autonomy yang rendah sepanjang proses ini dapat menghambat karyawan dalam memunculkan perilaku kerja inovatif. Karena itu, penelitian ini

berasumsi bahwa individu pada kondisi insecure akan berusaha untuk mencari pemecahan masalahnya sehingga memunculkan perilaku kerja inovatif ketika memiliki autonomy dalam pekerjaannya. Fleksibilitas di tempat kerja mendorong hasil positif dengan meningkatkan keterlibatan karyawan, kepemilikan, termasuk mengenali tujuan pekerjaan mereka, dan kesediaan untuk memodifikasi metode kerja.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti, pada kantor BPTP Sumut saat mengikuti kegiatan magang yang diselenggarakan oleh pihak Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara pada bulan 11 2021. Peneliti menemukan bahwa aktifitas kinerja pegawai BPTP masih terlihat belum optimal, hal tersebut ditandai dengan penyesuaian waktu kerja sebagian pegawai yang terlihat belum maksimal, beberapa pegawai mengalami keterlabatan kerja sesuai dengan jadwal jam masuk kerja yang ditetapkan. Permasalahan lain yang ditemukan yaitu sebagian pegawai yang terlihat sering mengobrol sesama rekan kerjanya serta lebih memilih melanjutkan pekerjaannya di rumah sehingga diperlukan penerapan *job autonomy* yang lebih optimal.

Beberapa permasalahan yang ditemukan diatas, dianggap dipengaruhi oleh *work-life balance* para pegawai, sebagian pegawai belum optimal disebabkan dengan keseimbangan waktu para pegawai yang rata-rata sudah memiliki keluarga, beberapa pegawai yang memiliki keluarga sebelum berangkat kerja, terlebih dahulu harus menyelesaikan pekerjaan rumah sendiri. Penyesuaian waktu untuk kepentingan keluarga dan kepentingan pekerjaan harus diseimbangkan, hal tersebut berdampak terhadap kinerja sebuah organisasi yang kurang maksimal.

Masih ada sebagian pegawai terlihat masih bermalas-malasan dengan hanya bermain *handphone* di saat sedang bekerja, kondisi tersebut bisa disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja yang diterima oleh para pegawai, sehingga menyebabkan pegawai tidak merasa tertarik untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan yang berhubungan dengan kantor. Dimensi keputusan, kebebasan dan inisiatif yang dijelaskan pada variabel *job autonomy* juga dianggap mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai.

Berdasarkan uraian teori permasalahan dan fenomena terkait beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada sebuah organisasi, maka peneliti tertarik untuk menganalisis secara sistematis permasalahan pada kepuasan kerja seorang pegawai menggunakan variabel *work-life balance* dan *job autonomy* sebagai variabel dependen yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja, dengan judul penelitian “**Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Autonomy* Terhadap *Job Satisfaction* Pada Pegawai BPTP (Balai Pengkajian Teknologi Pertanian) Sumut**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan terkait *work-life balance*, *job autonomy* dan *job satisfaction* sebagai berikut ;

- 1) Terdapat kepuasan kerja pada beberapa pegawai yang belum optimal, terlihat dari kurangnya ketertarikan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tepat waktu.

- 2) *Work-life balance* pada beberapa pegawai yang belum mampu menyeimbangkan waktu untuk kerja dengan kebutuhan pribadi atau keluarga.
- 3) Pelaksanaan *Job autonomy* para pegawai yang belum maksimal, sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan kerja yang dialami oleh para pegawai Balai Penelitian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut Medan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan terukur, maka dalam penelitian dilakukan beberapa pembatasan dalam permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor-faktor yang digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah, *work-life balance* dan *job autonomy*. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan yaitu di kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut. Yang menjadi sampel sebagai responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPTP Sumut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

- 1) Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.?
- 2) Apakah Terdapat pengaruh *Job autonomy* terhadap *job satisfaction* pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.?
- 3) Apakah *work-life balance* dan *job autonomy* terhadap *job satisfaction* pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-life balance* terhadap *Job satisfaction* pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job autonomy* terhadap kinerja karyawan *job satisfaction* pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work-life balance* dan *Job autonomy* terhadap *job satisfaction* pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat Teoritis

Untuk memperluas pengetahuan penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan teori *Work-life balance* dan *Job autonomy* terhadap *job satisfaction* pada pegawai BPTP Sumut Medan

- 2) Manfaat Praktis

Sebagai referensi dan bahan masukan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia khususnya masalah pengaruh *Work-life balance* dan *Job autonomy* terhadap *job satisfaction* .

- 3) Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama maupun informasi yang dibutuhkan dimasa mendatang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah perasaan prestasi dan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan. (Luthans, 2016) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu tingka emosi bernilai positif dan menyenangkan yang akan dilalui seseorang terhadap pengalaman kerjanya.dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi suatu hasil perkiraan individu terhadap penilaian pekerjaan dan pengalaman positif dalam diri pegawai. Pengalaman tersebut berkaitan dengan perasaan yang dialami oleh pegawai yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang. (Robbins & Judge, 2013) juga menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja juga dikatakan oleh (Greenberg & Baron, 2014), bahwa sikap yang ditunjukkan secara positif atau negatif yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja dan berpengaruh positif bagi organisasi seperti efisiensi dan produktivitas perusahaan (Kanwar, Singh, & Kodwani, 2009) dan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Robbins, 2014).

Sikap secara positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaannya menggambarkan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaannya, diluar pekerjaan dan kombinasi keduanya. Kombinasi kepuasan kerja oleh keduanya juga dicerminkan dari sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan yang adil dan layak diterima oleh pegawai (Hasibuan, 2014).

Sedangkan (Kreitner & Kinicki, 2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tercapai bila batas minimum yang diinginkan dengan kenyataan.

Menurut (Handoko, 2013) kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. (Noor, 2013) menjelaskan kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Melalui pengertian kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan sikap emosional yang bersifat positif serta menyenangkan dan juga bentuk ketidakpuasan kerja atau negatif yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Sebagai hasil penilaian atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang mampu mempengaruhi segala aspek terkait kehidupan pribadi individu dan juga perusahaan yang menjadi tempat ia bekerja.

2.1.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja

(Luthans, 2016) mengemukakan terdapat beberapa dimensi kepuasan kerja, yaitu antara lain sebagai berikut ;

a. *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sejauh mana pekerjaan memberi individu tugas yang menarik, peluang untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab serta evaluasi individu terhadap kesulitan yang harus dihadapi oleh dirinya ketika menyelesaikan tugas dari pekerjaannya. Indikator dari pekerjaan itu sendiri terkait dengan pekerjaan yang sesuai kemampuan dan menantang. Pekerjaan yang menarik dan menantang merupakan tugas yang memotivasi pegawai dalam pekerjaannya. Penelitian menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara keperibadian dan kepuasan kerja, dan apabila pekerjaan terpenuhi sesuai kreatif pegawai, maka pegawai akan cenderung puas terhadap pekerjaannya.

b. *Pay* (Gaji)

Gaji dikatakan sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja dan merupakan sejumlah upah yang diterima pegawai yang dipandang sebagai hal yang dapat dibandingkan dengan orang lain dalam satu organisasi ataupun organisasi lain. Gaji menjadi suatu hal yang penting bagi seseorang yang bekerja dalam sebuah perusahaan/institusi dan dapat membantu setiap pegawai untuk mencapai kebutuhan dasar dan juga berperan dalam menyediakan kepuasan akan kebutuhan dalam tingkatan yang lebih tinggi. Gaji atau imbalan juga dipandang sebagai alat

peningkatan kerja pegawai. Pegawai melihat gaji yang mereka terima sebagai cerminan bagaimana institusi/perusahaan memandang kinerja dan kontribusi mereka kepada institusi/perusahaan. Imbalan atau gaji dapat menjadi motivasi dan peningkatan kepuasan kerja untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam organisasi.

c. *Promotions* (Promosi)

Promosi merupakan peluang pegawai untuk berkesempatan mendapatkan kemajuan promosi ataupun jabatan dalam organisasi. Promosi merujuk pada kemajuan posisi dengan tantangan yang lebih besar, lebih banyak tanggung jawab serta lebih banyak wewenang daripada pekerjaan yang diberikan sebelumnya dan juga didalamnya termasuk kenaikan gaji. Kesempatan mendapatkan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini karena promosi didapatkan dalam bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas dalam lingkungan pekerjaan atau berdasarkan kinerja dan juga promosi kenaikan gaji.

Jenjang promosi dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai akan bekerja dengan penuh motivasi dan memberikan yang terbaik bagi organisasi dan berusaha mendapatkan promosi dalam karirnya. Pegawai yang mendapatkan kenaikan jabatan ataupun gaji dari hasil promosi pekerjaan akan menciptakan rasa kepuasan kerja pada individu dari sebelumnya. Lingkungan kerja yang positif dan memberikan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan

memperluas keterampilan dasar juga menjadi hal lebih penting daripada peluang promosi.

d. *Supervision* (Pengawasan)

Supervision merupakan kemampuan yang diberikan kepada pengawas untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan kepada organisasi. *Supervision* atau pengawas menjadi salah satu kepuasan kerja yang cukup penting. Peran ini terkait bagaimana seseorang mempunyai kekuasaan untuk mengeluarkan perintah kepada rekan kerja bawahannya. Peran kerja *supervisor* terdapat pada pegawai yang diwujudkan dari sejauh mana atasan mengambil minat pribadi dan peduli terhadap pegawai. Hal ini dilihat dari perilaku atasan memeriksa seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka, memberikan nasihat dan bantuan kepada individu, berkomunikasi dengan pegawai secara pribadi maupun resmi. Selain itu, atasan memberikan kesempatan bagi bawahan mereka untuk berpartisipasi dalam memberi dan mengambil keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka sendiri. Dalam sebuah kasus, hal ini mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

e. *Co-Workers* (Rekan Kerja)

Rekan kerja merupakan sejauh mana sesama pekerja secara bersama-sama membantu dan mendukung secara sosial. Ini menjadi evaluasi hubungan sesama rekan kerja, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya. Rekan kerja menjadi hal penting terhadap kebahagiaan rekan ditempat berkaja. Sifat kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif adalah sumber

kepuasan kerja yang sederhana bagi pegawai individu. Bagi kelompok kerja berbentuk tim yang memiliki jenis pekerjaan yang sama sangat berfungsi sebagai sumber dukungan, kenyamanan, saran dan bantuan bagi anggota individu. Hubungan dengan rekan kerja harus berjalan dengan baik bertujuan untuk terciptanya hubungan kerjasama yang baik pula.

f. *Working Conditions* (Kondisi Kerja)

Kondisi kerja memiliki efek sederhana pada kepuasan kerja. Jika kondisi kerjanya baik, seperti lingkungan yang bersih dan menarik, individu akan merasa lebih mudah untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika kondisi kerja buruk, seperti lingkungan panas dan berisik, individu akan merasa lebih sulit untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, pengaruh kondisi kerja pada kepuasan kerja serupa dengan yang ada pada kelompok kerja.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

(Robbins, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi beberapa faktor yakni sebagai berikut :

1) *Mentally Challenging Work*

Menggambarakan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pekerjaan yang tidak menantang sering kali membuat karyawan bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat karyawan kelelahan. Pekerjaan yang tantangannya diantara kedua batas ekstrim inilah yang mamou membuat karyawan menjadi puas.

2) *Equitable Rewards*

Karyawan menginginkan kebijakan sistem dalam perusahaan dapat dilakukan dengan baik.

3) *Supportive Working Conditions*

Karyawan akan selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.

4) *Supportive Colleagues*

Karyawan tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Banyak karyawan untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Dalam (Afandi, 2017) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.
- 3) Pencapaian nilai (*value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting.
- 4) Keadilan (*equity*), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil dalam pemberlakuan ditempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*genetic component*), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi atau sifat genetik.

Menurut (Iskandar & Yuhansyah, 2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja bakat dan ketrampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

2.1.1.4 Dampak Dari Ketidakpuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2014) ada empat cara mengungkap ketidakpuasan karyawan yaitu;

- a. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan diungkapkan melalui perilaku yang diarahkan untuk meningkatkan organisasi.

- b. Menyuarakan (*Loyalty*)

Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan pasif menunggu kondisi membaik.

- c. Mengabaikan

Ketidakpuasan diungkapkan melalui membiarkan kondisi memburuk.

(Robbins, 2014) juga menambahkan adanya dampak lain yang ditimbulkan dari kepuasan kerja oleh karyawan, yaitu perilaku kerja yang kontraproduktif (*counterproductive work behavior*). Perilaku kerja yang kontraproduktif yang dimaksud adalah tindakan yang secara aktif merusak organisasi, termasuk mencuri, berperilaku agresif terhadap rekan kerja, atau terlambat atau tidak hadir.

Selain itu, Robbins menemukan hubungan negatif yang konsisten antara kepuasan dan ketidakhadiran, tetapi hubungan tersebut sedang hingga lemah, umumnya ketika banyak alternatif pekerjaan tersedia. Karyawan yang tidak puas memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, tetapi ketika ada beberapa alternatif, karyawan yang tidak puas memiliki tingkat ketidakhadiran yang sama (rendah) dengan karyawan yang puas, organisasi yang memberikan tunjangan cuti sakit yang liberal mendorong semua karyawannya, termasuk mereka yang sangat puas untuk mengambil cuti.

Robbins juga menambahkan hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover* lebih kuat daripada antara kepuasan dan ketidakhadiran. Secara keseluruhan, pola kepuasan kerja yang menurun adalah prediktor terbaik dari niat untuk pergi. *Turnover* memiliki hubungan lingkungan kerja juga, jika iklim di dalam tempat kerja karyawan adalah salah satu kepuasan kerja rendah yang menyebabkan pergantian karyawan, akan ada efek penularan. Hal ini menunjukkan bahwa manajer mempertimbangkan pola kepuasan kerja (dan pergantian) rekan kerja saat menugaskan rekan kerja ke area baru.

Dari uraian teori diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari ketidakpuasan kerja menyebabkan kurangnya efektifitas pegawai dalam

mengikuti pekerjaan yang dijalankannya. Sehingga berdampak juga pada kondisi perusahaan, seperti berkurangnya kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai, kurangnya kedisiplinan pegawai, dan berkurangnya motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dari organisasi atau tempat ia bekerja.

2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan (Amirullah, 2015) bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat diketahui dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kepuasan terhadap pembayaran

Menunjuk pada kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan.

3. Kepuasan terhadap promosi

Menunjuk pada kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi.

4. Kepuasan terhadap supervisi

Menunjuk pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan didukung penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

5. Kepuasan terhadap teman sekerja

Menunjuk pada tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja.

2.1.2 Work-Life Balance

2.1.2.1 Defenisi Work Life Balance

Sebelum mengetahui defenisi *work life balance*, penting untuk mengetahui beberapa istilah yang memiliki makna yang sama terhadap *work life balance*, yaitu *work/familyconflict*, *work – family balance*, *work-family culture*, dan *work-life programs* (Kanwar et al., 2009). Keseluruhan istilah tersebut memiliki makna yang sama dalam mengkonsepsikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

Work-life balance merupakan kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab dan aktivitas di luar pekerjaan lainnya (Parkes & Langford, 2008). Sedangkan menurut(Wenno, 2018)*work-life balance* adalah hal yang dilakukan oleh seseorang dalam membagi waktu antara tempat kerja dan aktivitas lain diluar pekerjaan yang didalamnya teradapat *individual behavior* dimana hal ini menjadi sumber komfilk pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Hal ini menjadi tuntutan seorang pegawai untuk menyeimbangkan tuntutan keluarga dan pekerjaan sebagai perbandingan oleh pegawai untuk membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan (Soomro, Breitenecker, & Shah, 2018).

Work-life balance menurut (Kadarisman, 2013) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada dalam kehidupan manusia. (Kadarisman, 2013) menambahkan

work-life balance mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja.

Menurut (Qodrizana & Musadieg, 2018) *work-life balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. Selanjutnya (Qodrizana & Musadieg, 2018) menambahkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta bertanggung jawab diluar pekerjaan lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan di dalam dunia pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaannya, dengan tidak memisahkan kepentingan sebagai pegawai dalam sebuah pekerjaan dalam kepentingan pribadi di luar pekerjaannya.

2.1.2.2 Komponen-komponen *Work-Life Balance*

Ada empat (4) komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work-life balance* menurut (Poulose & Sudarsan, 2014), yaitu;

- a. Waktu. Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain diluar kerja.
- b. Perilaku. Meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang diinginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

- c. Ketegangan (*Strain*). Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.
- d. Energi. Merupakan sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

2.1.2.3 Dimensi *Work-Life Balance*

(Hudson, 2005) berpendapat bahwa ada beberapa dimensi atau aspek-aspek pada *work-life balance*, yaitu ;

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Jumlah waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran keluarga.

2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*)

Tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.

3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Tingkat kepuasan yang sama dengan pekerjaan dan peran keluarga.

(Adiningtyas & Mardhatillah, 2016) menyatakan terdapat empat komponen *work-life balance* menjadi dasar dalam mengembangkan alat ukur *work-life balance*. Pengembangan alat ukur tersebut menghasilkan butir-butir yang digolongkan menjadi empat dimensi yaitu ;

a. *Work Interference With Personal Life* (WIPL)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.

b. *Personal Life Interference With Work* (PLIW)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.

c. *Work Enhancement of Personal Life*

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut (Poulose & Sudarsan, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, sebagai berikut;

a. *Individual Factors* (Faktor Individu)

a) Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu ; ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhati-hati (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

b) *Psychological Well-being* (Kesejahteraan Psikologis)

Psychological Well-being mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan dan optimisme. *Psychological Well-being* berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Pekerja dengan *Psychological Well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula.

b. *Emotional Intelligence* (Faktor Organisasional)

a) *Work Arrangement* (Pengaturan Kerja)

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu pegawai untuk mengatur antara pekerjaan dan aktifitas diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi.

b) *Work-Life Balance Policies and Programs*

c) *Work Support* (Dukungan organisasi)

Ada dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work-family policies/benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir pegawai.

d) *Job Stress* (Stres Kerja)

Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam dan menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

e) *Technology* (Teknologi)

Teknologi dapat membantu pekerjaan dikantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.

f) *Role Related Factors* (Peran)

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya *work-life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *Work-Life Balance*.

c. *Societal Factors Influencing*

a) *Child Responsibility* (Pengaturan Perawatan Anak)

Berhubungan dengan jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga.

b) *Family Support*

Dukungan pasangan, orang tua dan permintaan pribadi dan keluarga.

c) Faktor Lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pegawai, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

2.1.2.5 Indikator *Work-Life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut (McDonald, Brown, & Bradley, 2005) terdiri dari:

a. *Work Interference With Personal Life (WIPL)*

Merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya

b. *Personal Life Interference With Work (PLIW)*

Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

c. *Work Enhancement of Personal Life*

Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Indikator tersebut diatas akan dikembangkan dalam bentuk pernyataan menggunakan lembar kuesioner untuk mengukur kualitas *Work-Life Balance* pegawai.

2.1.3 Job Autonomy

2.1.3.1 Defenisi Job Autonomy

Job autonomy secara luas diakui bermanfaat bagi organisasi karena umumnya terkait dengan hasil kerja yang positif seperti niat turnover yang rendah (Kubicek, Paskvan, & Bunner, 2017). *Job autonomy* mengarah ke keadaan psikologis yang kritis "tanggung jawab dan berpengalaman untuk hasil kerja", yang selanjutnya mengarah pada hasil seperti efektivitas kerja tinggi dan motivasi kerja internal yang tinggi. Otonomi pekerjaan dapat dibedakan sebagai otonomi penjadwalan (yaitu, kebijaksanaan dalam penjadwalan tugas kerja), otonomi metode (yaitu, kebijaksanaan dalam memilih metode dan prosedur kerja) dan otonomi perencanaan (yaitu, kebijaksanaan dalam membuat keputusan terkait pekerjaan).

Menurut (Dedahanov, Rhee, & Yoon, 2017), mendefenisikan bahwa *Job Autonomy* sejauh mana pekerja dapat melakukan kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan substansial kepada individu untuk merencanakan pekerjaan dan dalam prosedur yang akan digunakan dalam pelaksanaannya. Sedangkan menurut (Saragih, 2011)s mengungkapkan *Job Autonomy* yaitu mengarah pada kondisi dimana psikologis tanggung jawab yang berpengalaman untuk hasil pekerjaan, yang dimana pada gilirannya mengarah pada hasil seperti efektivitas kerja yang tinggi dan motivasi kerja internal yang tinggi.

Menurut (Zhou & Shalley, 2008) menerangkan bahwa *Job Autonomy* mengacu pada kebebasan bahwa orang-orang melakukan, memiliki tugas dalam memutuskan bagaimana ia melaksanakan tugas mereka.

Berdasarkan beberapa teori di atas terkait definisi *Job Autonomy*, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Autonomy* adalah keleluasaan atau wewenang yang diberikan kepada pekerjanya yang dapat digunakan untuk mengelola dan menjalankan pekerjaannya serta menanggulangi masalah yang ada di lingkup kerjanya.

Dalam situasi di mana individu memiliki tingkat tinggi otonomi kerja (yaitu, sebuah situasi yang lemah), perilaku akan lebih mungkin berkaitan dengan perbedaan kepribadian individu karena ada kebijaksanaan dalam pilihan perilaku yang digunakan untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan atau mencapai tujuan tertentu. Dalam pekerjaan dengan tingkat otonomi yang rendah (yaitu, sebuah situasi yang kuat), tindakan individu kemungkinan akan dibatasi oleh berbagai faktor termasuk pengawasan yang ketat, *machine-driven pacing*, dan aturan kerja secara terperinci. Oleh karena itu, dalam kondisi otonomi kerja yang rendah, kepribadian mungkin memainkan peran sedikit atau tidak dalam perilaku individu karena mereka tidak mempunyai wewenang mengenai kegiatan yang berhubungan dengan kinerja.

2.1.3.2 Ciri-Ciri *Job Autonomy*

Menurut (Saragih, 2011) mengemukakan bahwa terdapat empat tahap dari *Job Autonomy*, yaitu sebagai berikut ;

a. *Job Description*

Job Description hanya berisi fungsi penting dari satu jabatan. Apabila runag lingkup yang dimiliki karyawan luas berarti mereka akan selalu memanfaatkan kebijaksanaan dengan cara menyelesaikan tugas mereka hingga selesai.

b. *Discretion*

Pengambilan keputusan dilandasi dengan kemampuan menggunakan penilaian independen untuk menentukan bagaimana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dan bagaimana karyawan memprioritaskan pekerjaan mereka.

c. *Expanded Duties*

Dengan rincian pekerjaan, karyawan dapat memiliki kebebasan sedikit untuk melakukan tugas yang berbeda di luar penjelasan pekerjaan seorang karyawan, kecuali seorang atasan memberikan pekerjaan tambahan.

d. *Authority*

Otoritas yaitu suatu hal yang sangat berbeda dengan otonomi. Otoritas pada dasarnya mengacu pada status atau posisi dalam organisasi atau perusahaan *relative* terhadap peran rekan kerja, supervisor dan manajer. Karyawan mempunyai kewenangan untuk memercayakan tugas dan tanggung jawabnya kepada karyawan lainnya berdasarkan keahliannya.

2.1.3.2 Dimensi *Job Autonomy*

Menurut (Griffin & Moorhead, 2007) secara kongkrit karakteristik dimensi *Job Autonomy* dapat dikategorikan sebagai berikut ;

a. Keputusan

Berapa banyak otonomi yang ada dalam pekerjaan seorang pegawai. Artinya, sejauh mana pekerjaan tersebut memungkinkan seorang pegawai untuk memutuskan sendiri bagaimana melakukan pekerjaannya.

b. Kemandirian dan Kebebasan

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai memberi kesempatan yang cukup besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam bagaimana pegawai tersebut melakukan pekerjaannya

c. Inisiatif

Pekerjaan yang akan dilakukan seorang pegawai menyangkal sebuah kesempatan untuk menggunakan inisiatif atau penilaian pribadi dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.4 Indikator *Job Autonomy*

(Zhou & Shalley, 2008) mengembangkan tiga skala penilaian (indikator) dalam otonomi kerja yaitu *work method*, *work schedule*, dan *work criteria*.

1. *Work method otonomi* merupakan kemampuan seseorang memilih cara apa yang digunakan dalam penyelesaian suatu pekerjaan.
2. *Work schedule otonomi* merupakan kemampuan seseorang mengatur rangkaian penyelesaian tugas atau pekerjaan.
3. *Work criteria otonomi* merupakan kemampuan seseorang dalam menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka atau bagan yang menggambarkan hubungan antar konsep yang akan dikembangkan. Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah dalam melakukan penelitian agar penelitian lebih terarah sesuai dengan tujuan. Berikut merupakan kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini ;

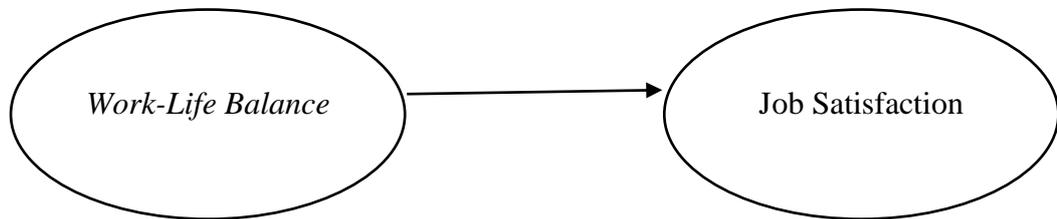
1. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

Work-life balance adalah keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Dengan memiliki *work-life balance*, seseorang dapat menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu, ia juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang ia senangi. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *work-life balance* yang baik, kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya. Umumnya, hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan zaman sekarang. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata. (Westman, Brough, & Kalliath, 2009).

Hasil penelitian (Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei, 2018). menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work-life balance* terhadap *job satisfaction*. Dimana pada penelitiannya juga menggunakan *work-life balance* sebagai variabel dependen untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan/pegawai. Hasil penelitian (Aliya & Saragih, 2020), dimana salah satu variabel dependen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah *work-life balance*. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Qodrizana & Musadieg, 2018). Bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja sebesar 43,1 % sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.



Gambar 2.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

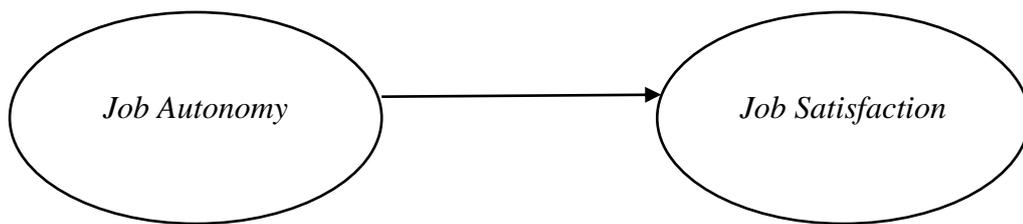
2. Pengaruh *Job Autonomy* Terhadap Kepuasan Kerja

Otonomi kerja merupakan tingkat kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat membuat jadwal pekerjaannya sendiri dan memilih cara kerja untuk melaksanakan jadwal tersebut (Schermerhorn, 2008). Artinya kepada para pekerja diberi kebebasan untuk mengendalikan pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Otonomi kerja adalah derajat yang memberikan kebebasan pekerjaan, kemerdekaan, dan keleluasaan untuk individu dalam penjadwalan kerja dan dalam menentukan prosedur untuk digunakan dalam pelaksanaannya.

Job Autonomy yang rendah dapat menyebabkan penindasan terhadap keinginan karyawan, yang mengakibatkan ketegangan mental internal. Sebaliknya, otonomi kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk mendapatkan rasa kendali melalui pelaksanaan otonomi pekerjaan (Wu, Luksyte, & Parker, 2015), dan memberi mereka kemampuan untuk mengelola situasi stres. Generasi milenial sekarang ini lebih cenderung menyukai hal-hal baru yang lebih menantang dalam pekerjaan. Seperti yang telah dikemukakan berulang kali dalam literatur, tingkat otonomi yang rendah dapat menghambat karyawan secara kontekstual mencoba untuk berinovasi.

Hasil penelitian penelitian(Reza & Anindita, 2021), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Job Autonomy* yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Hasil analisis regresi diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job autonomy* terhadap Kepuasan kerja.

Otonomi ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena dapat menciptakan respon positif. Seorang pekerja otonom akan memiliki kesempatan untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai intrinsik, seperti pengembangan diri, hubungan, dan komunitas. Dengan menerima tunjangan tersebut, karyawan diharapkan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya (Hakim & Septarini, 2017).



Gambar 2.2 Pengaruh *Job Autonomy* Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Autonomy* terhadap Kepuasan Kerja

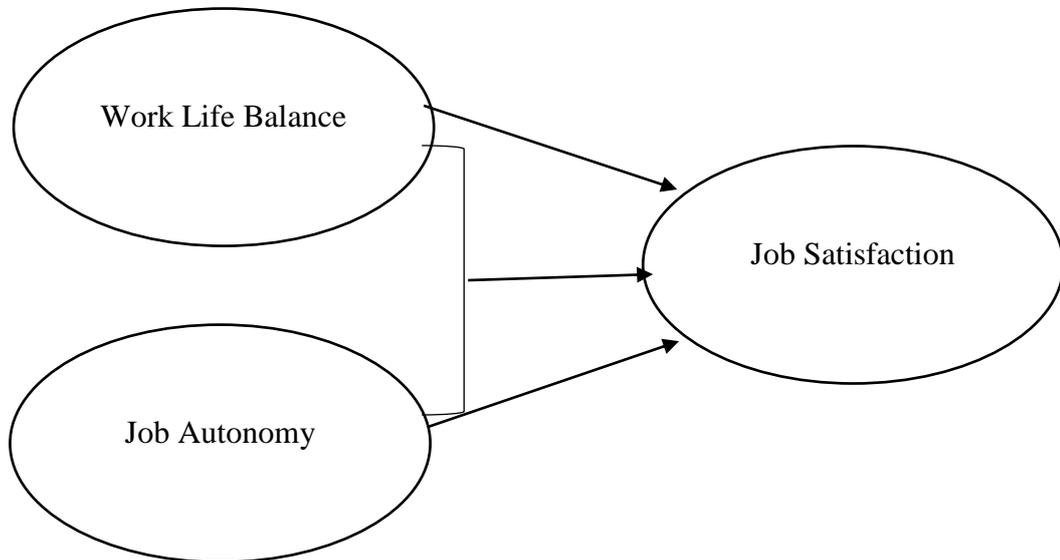
Istilah kepuasan merupakan gambaran emosi atau perasaan seseorang ketika mereka dapat merasakan cukup dengan apa yang mereka lakukan atau yang mereka dapatkan. Ketika mendengar kata kepuasan kerja, maka dapat tergambar seorang pekerja atau karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan atau hasil dari pekerjaan yang mereka selesaikan tersebut.

Dari penjelasan sebelumnya maka dapat diidentifikasi bahwa pengaruh antara *work-life balance* dan *Job autonomy* dengan kepuasan kerja pada seorang karyawan atau pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bila

seorang karyawan atau pegawai memiliki *work-life balance* dan *job autonomy* yang tinggi maka karyawan tersebut juga akan merasakan kepuasan dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya bila seorang karyawan atau pegawai tidak dapat mengatur *work-life balance* dan *job autonomy* nya maka kepuasan kerja yang didapatkan pun akan rendah pula.

Hasil penelitian (Rondonuwu et al., 2018). menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Work-life balance* terhadap *job satisfaction*. Dimana pada penelitiannya juga menggunakan *work-life balance* sebagai variabel dependen untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan/pegawai. Hasil penelitian (Aliya & Saragih, 2020), dimana salah satu variabel dependen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah *work-life balance*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa uji regresi linear mengindikasikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Hasil penelitian penelitian (Reza & Anindita, 2021). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Job Autonomy* yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Hasil analisis regresi diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job autonomy* terhadap Kepeuasan kerja.



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan uraian teor-teori yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk jawaban sementara pada penelitian ini mengacu pada hasil beberapa penelitian relevan terdahulu, dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *work-life balance* dan *job autonomy* terhadap kepuasan kerja. Berikut merukat hipotesis sementara yang diketahui dalam penelitian ini ;

H₁ : Terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut

- H₂ : Terdapat pengaruh *job autonomy* terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut
- H₃ : Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Autonomy* terhadap Kepuasan Kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data-data kuantitatif yaitu *numerical* (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode statistika (Sugiyono, 2016). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional kuantitatif yaitu penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih dan untuk menyelidiki ada tidaknya pengaruh *work-life balance* dan *job autonomy* terhadap kepuasan kerja.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2016) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini diberikan batasan pengertian – pengertian untuk menyamakan persepsi mengenai variabel – variabel yang digunakan, sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel dependen

adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel Dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) (Y).

Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah perasaan prestasi dan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu tingka emosi bernilai positif dan menyenangkan yang akan dilalui seseorang terhadap pengalaman kerjanya. dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi suatu hasil perkiraan individu terhadap penilaian pekerjaan dan pengalaman positif dalam diri pegawai (Luthans, 2011). Pengalaman tersebut berkaitan dengan perasaan yang dialami oleh pegawai yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja pada waktu sekarang dan masa lalu daripada harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

Tabel 3.1 Dimensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Dimensi/Indikator
1	a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2	b. Kepuasan terhadap pembayaran
3	c. Kepuasan terhadap promosi
4	d. Kepuasan terhadap supervisi
5	e. Kepuasan terhadap teman sekerja

Sumber : (Sutrisno, 2013)

3.2.2 Variabel Indipenden

Variabel Independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel variabel independen (bebas) yaitu *Work-Life Balance* (X_1) dan *Job Autonomy* (X_2).

a. *Work-Life Balance* (X_1)

work-life balance adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang (Qodrizana & Musadieg, 2018). *work-life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta bertanggung jawab diluar pekerjaan lainnya (Qodrizana & Musadieg, 2018).

Tabel 3.2 Dimensi Variabel *Work-Life Balance*

No	Dimensi/Indikator
1	a. <i>Work Interference With Personal Life</i> (WIPL)
2	b. <i>Personal Life Interference With Work</i> (PLIW)
3	c. <i>Work Enhacement of Personal Life</i>

Sumber : (Poulose & Sudarsan, 2014)

b. *Job Autonomy* (X_2)

Job Autonomy sejauh mana pekerja dapat melakukan kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan substansial kepada individu untuk merencanakan pekerjaan dan dalam prosedur yang akan digunakan dalam pelaksanaannya (Dedahanov et al., 2017). *Job Autonomy* yaitu mengarah pada kondisi dimana psikologis tanggung jawab yang berpengalaman untuk hasil pekerjaan, yang dimana pada gilirannya mengarah pada hasil seperti efektivitas kerja yang tinggi dan motivasi kerja internal yang tinggi (Saragih, 2011).

(Zhou & Shalley, 2008) mengembangkan tiga skala penilaian (indikator) sebagai berikut ;

Tabel 3.3 Dimensi Variabel *Job Autonomy*

No	Dimensi/Indikator
1	a. <i>Work method otonomi</i>
2	b. <i>Work schedule otonomi</i>

Sumber : (Zhou & Shalley, 2008)

3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumatera Utara Medan (SUMUT), pada bagian Sumber Daya Manusia Instansi pemerintahan tersebut, yang beralamat di Jl. Jend. Besar A.H. Nasution No.1b, Medan 20143.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada awal Mei 2022 dan akan ditargetkan selesai sampai akhir Agustus 2022. Estimasi waktu pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini ;

Tabel 3.4 Estimasi Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2022																	
		April			Mei			Juni			Juli			Agustus			September		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	Persiapan dan Observasi	■	■	■															
2	Identifikasi Masalah				■	■	■												
3	Pengajuan Judul				■	■	■	■	■	■									
4	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■									
5	Pelaksanaan								■	■									
6	Bimbingan Proposal								■	■	■	■	■						
7	Seminar Proposal										■	■	■						
8	Revisi Proposal										■	■	■						
9	Penyebaran Angket											■	■	■	■	■			
10	Pengolahan Data													■	■	■	■	■	■
11	Bimbingan Skripsi																■	■	■
12	Sidang Meja Hijau																	■	■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Sanusi (2016:87) Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Berikut merupakan jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini yang diambil dari Sumber Daya Manusia Balai Pengkajian

Teknologi Pertanian Sumatera Utara kota Medan (BPTP Sumut), yang berjumlah 102 pegawai

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi sebagai sumber data penelitian. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa “Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga seluruh populasi sampel penelitian 102 responden sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan media kuesioner/angket. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

3.5.1 Observasi

Observasi merupakan aktivitas penelitian dalam rangka mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian melalui proses pengamatan langsung di lapangan. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data tentang objek penelitian.

3.5.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang

harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2016).

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari. Wawancara pada penelitian ini dilakukan pada pegawai Balai Penelitian Teknologi dan Pertanian (BPTP) Sumut.

3.5.3 Angket/Kuesioner

Angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis yang telah dilengkapi jawaban yang berhubungan dengan masalah penelitian Menurut (Sugiyono, 2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam penelitian ini digunakan bentuk angket (kuesioner) tertutup, artinya jawaban angket telah disediakan oleh peneliti dan kemudian selanjutnya responden tinggal memilih pilihan jawaban yang sesuai dengan pribadinya. Kuesioner digunakan untuk mengungkap fakta dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut (Sugiyono, 2016) skala *likert* yaitu “skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena – fenomena sosial”. Dalam penelitian ini fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian.

Berikut merupakan model pengukuran pada masing-masing variabel dengan menggunakan skala *Likert* 1-5, sebagai alternatif jawaban yang digunakan sebagaimana terangkum pada tabel berikut ini ;

Tabel 3.5 Kriteria Penilaian *Skala Likert*

Pilihan Jawaban	Bobot
Setuju	5
SangatSetuju	4
Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ciri khas skala *likert* ini adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh seorang responden, maka merupakan indikasi bahwa responden tersebut makin positif terhadap objek yang ingin diteliti penulis. Selanjutnya dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas sebagai berikut ;

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Uji validitas terhadap instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipergunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Untuk menentukann instrument valid atau tidak maka digunakan ketentuan sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung nilai probabilitas yang di tetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed 0,05).

1) Hasil Uji Validitas

Dalam pengujian validitas konstruk, nilai r tabel ditentukan dengan rumus $n-2$. dimana n = banyak sampel. Pengujian validitas konstruk dengan $\alpha = 5\%$ sedangkan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 102 -2 = 100$ (taraf signifikansi 0,05), maka hasil diperoleh untuk t tabel sebesar . 0.1946

- a. Jika nilai r-hitung > nilai r-tabel, jadi item dalam instrumen dari soal itu dapat dinyatakan sudah valid.
- b. Jika pada nilai r-hitung < r-tabel, Sebaliknya jadi item dalam instrumen dari soal itu dinyatakan tidak valid

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,7500	0.1946	Valid
2	0,7575	0.1946	Valid
3	0,7265	0.1946	Valid
4	0,6637	0.1946	Valid
5	0,6515	0.1946	Valid
6	0,7433	0.1946	Valid
7	0,7711	0.1946	Valid
8	0,7177	0.1946	Valid

9	0,6947	0.1946	Valid
10	0,6388	0.1946	Valid
11	0,7295	0.1946	Valid
12	0,7266	0.1946	Valid
13	0,6394	0.1946	Valid
14	0,7600	0.1946	Valid
15	0,6147	0.1946	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, misalnya pada item pertama diketahui nilai r hitung sebesar 0,7500 dengan nilai r tabel sebesar 0.1946, disimpulkan bahwa $0,7500 > 0.1946$. dengan demikian item pernyataan satu dinyatakan valid. Maka hasil perhitungan menyatakan bahwa secara keseluruhan item pernyataan *job satisfaction* dinyatakan valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance* (X1)

No Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,5568	0.1946	Valid
2	0,6064	0.1946	Valid
3	0,6974	0.1946	Valid
4	0,7823	0.1946	Valid
5	0,7971	0.1946	Valid
6	0,7762	0.1946	Valid
7	0,7766	0.1946	Valid
8	0,6327	0.1946	Valid
9	0,6978	0.1946	Valid
10	0,5735	0.1946	Valid
11	0,7174	0.1946	Valid
12	0,5005	0.1946	Valid
13	0,4385	0.1946	Valid
14	0,5059	0.1946	Valid
15	0,5694	0.1946	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, misalnya pada item pertama diketahui nilai r hitung sebesar 0,5568 dengan nilai r tabel sebesar 0.1946, disimpulkan bahwa $0,5568 > 0.1946$. dengan demikian item pernyataan satu dinyatakan valid. Maka hasil perhitungan menyatakan bahwa secara keseluruhan item pernyataan *Work life balance* dinyatakan valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Autonomy* (X2)

No Item	r hitung	r tabel	keterangan
1	0,6158	0.1946	Valid
2	0,6847	0.1946	Valid
3	0,6734	0.1946	Valid
4	0,6968	0.1946	Valid
5	0,6943	0.1946	Valid
6	0,6809	0.1946	Valid
7	0,6771	0.1946	Valid
8	0,5553	0.1946	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, misalnya pada item pertama diketahui nilai r hitung sebesar 0,6158 dengan nilai r tabel sebesar 0.1946, disimpulkan bahwa $0,6158 > 0.1946$. dengan demikian item pernyataan satu dinyatakan valid. Maka hasil perhitungan menyatakan bahwa secara keseluruhan item pernyataan *Job Autonomy* dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan

reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur uji realibilitas dalam penelitian ini adalah teknik *alpha cronbach*.

Untuk menentukan apakah variabel reliabel atau tidak maka digunakan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika nilai *alpha cronbach* $\geq 0,60$ maka item variabel dinyatakan reliabel
- b) Jika nilai *alpha cronbach* $\leq 0,60$ maka item variabel dinyatakan tidak reliabel

Tabel 3.9 .Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i> $\geq 0,60$	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	$0,928 \geq 0,60$	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	$0,928 \geq 0,60$	Reliabel
<i>Job Autonomy</i> (X2)	$0,811 \geq 0,60$	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, maka diketahui pada masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan dari masing-masing varibel Kepuasan Kerja (Y), *Work-Life Balance* (X1) dan *Job Autonomy* (X2) dinyatakan reliabel.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah analisis data asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang berguna untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah memenuhi ketentuan dalam model regresi, pengujian ini meliputi:

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas atau distribusi normal dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik pengujian normalitas.

3.6.1.2 Uji Multikolinieritas

Pada uji multikolinieritas menguji korelasi antar variabel bebas (motivasi dan komitmen) pada model regresi. Uji Multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen haruslah terbebas dari gejala multikolinieritas. Berikut ini kriteria untuk uji multikolinieritas, sebagai berikut:

- a) Bila nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 10 , disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.
- b) Bila nilai Tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.

3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Bila varians dari residual satu

pengamatan kepada pengamatan lainnya tetap, dapat disebut homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Scatterplot*, dengan kriteria sebagai berikut:

3.6.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Priyatno 2013, hal.110),. Berikut ini dapat disajikan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = *Job Satisfaction*
- X1 = *Work-Life Balance*
- X2 = *Job Autonomy*
- a = Konstan
- b₁,b₂ = Koefisien regresi variabel bebas
- e = Standard Error

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial (T-Test)

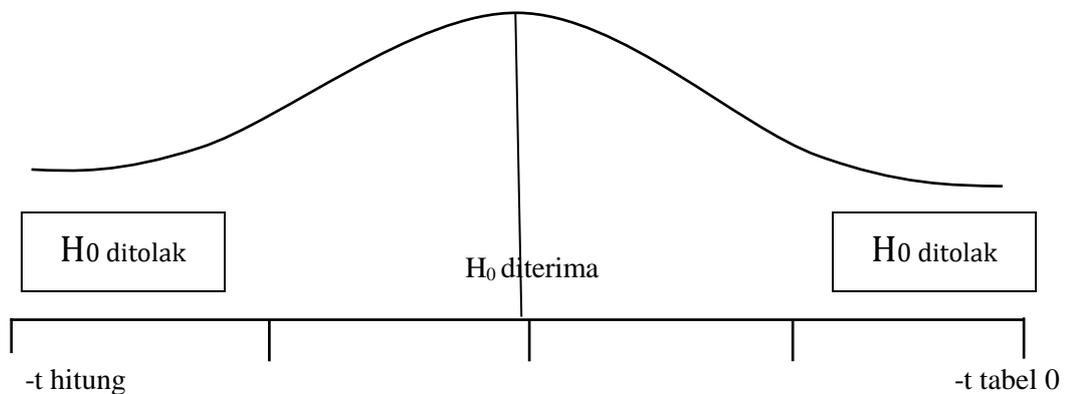
Setelah melakukan uji normalitas data, maka dilakukan pengujian statistik untuk menguji hipotesis. Jika data berdistribusi normal, maka uji statistik parametrik yang digunakan adalah *T-Test*.

Langkah-langkah uji *T-Test* sebagai berikut :

- a) Menentukan *level of significance* ($\alpha = 5\%$) dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $n-1$.
- b) Menentukan t table berdasarkan derajat keyakinan sebesar 5%.
- c) Membandingkan probabilitas (p) thitung dan $\alpha = 5\%$.

Penarikan kesimpulan pada uji ini didasarkan pada :

- A. Jika t hitung $> t$ tabel, atau nilai probabilitas pada kolom *sig.(2-tailed)* $< 0,05$, maka H_a diterima.
- B. Jika t hitung $< t$ tabel, atau nilai probabilitas pada kolom *sig.(2-tailed)* $> 0,05$ maka H_a ditolak.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

3.6.3.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

F_h : Tingkat Signifikan / Nilai F Hitung

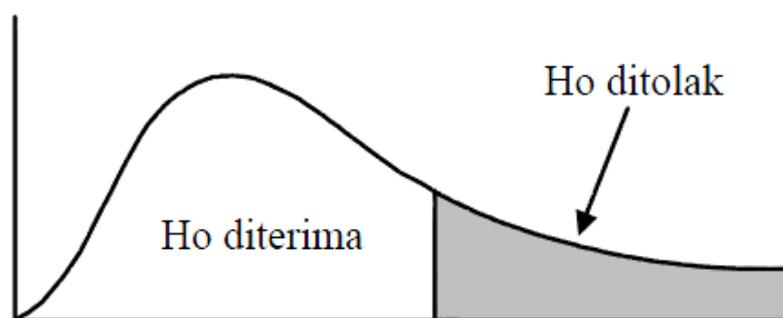
R^2 : Koefisien Korelasi Ganda

k : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah Anggota Sampel

Menguji hipotesis dengan uji F. maka hipotesis yang akan diuji adalah :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig } F < 0,05$ artinya variabel independen bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig } F > 0,05$ artinya variabel independen bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Sugiyono, 2016). Apabila R^2 sama dengan 0, maka variasi variabel

independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel independen. Jika R^2 sama dengan 1, maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100 % = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan berupa kuesioner. Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 26 butir, dimana variabel

bebas *Work-Life Balancen* (X1) berjumlah 15 butir pernyataan, Variabel bebas *Job Autonomy* (X2) berjumlah 8 butir, dan variabel terikat *Job Satisfaction* (Y) 10 butir. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut yang berjumlah sebanyak 102 pegawai.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam Tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21 - 30 Tahun	18	18%
2	31 - 40 Tahun	37	36%
3	41 - 50 Tahun	28	27%
4	51 - 60 Tahun	19	19%
Jumlah		102	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 102 pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut mayoritas pegawai dalam penelitian ini berusia 31 – 40 tahun berjumlah 37 orang dengan persentase 36 persen, artinya mayoritas responden merupakan usia produktif yang memiliki semangat kerja tinggi, tenaga yang tinggi, kreatifitas yang baik, serta memiliki kemampuan pemahaman bagus, karena pada waktu usia yang terbilang masih cukup muda, pegawai akan dapat lebih mudah diarahkan, dimotivasi untuk mengeluarkan seluruh kemampuan kerja dalam meraih tujuan institusi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat dalam Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki - Laki	44	43%
2	Perempuan	58	57%
Jumlah		102	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 102 pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut dapat dijelaskan bahwa secara umum komposisi antara karyawan laki-laki dengan perempuan relatif berimbang. Untuk mencapai visi Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut yakni sebanyak 58 pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 44 pegawai dengan persentase 43% berjenis kelamin perempuan.

3. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dalam Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 10 Tahun	34	33%
2	11 - 20 Tahun	47	46%
3	21 - 30 Tahun	21	21%
Jumlah		102	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 102 pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut, mayoritas karyawan sudah bekerja selama 11 – 20 tahun sebanyak 47 orang dengan persentase 46 persen, hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut memiliki komposisi lama bekerja yang bervariasi. Lama kerja

identik dengan pengalaman kerja serta memiliki kemampuan kerja yang dapat diandalkan untuk mencapai kinerja.

4.1.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

4.1.1.2.1 *Work-Life Balance*(X1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden yang berjumlah 102 responden dengan jumlah item pernyataan yang dibagikan adalah sebanyak 15 item pernyataan. Maka diperoleh tabulasi hasil perhitungan jawaban responden terkait *Work-Life Balance* (X1) sebagaimana terangkum pada tabel berikut ini;

Tabel 4.5 Jawaban responden tentang Variabel *Work-Life Balance* (X1)

No	SS		S		R		TS		STS		Rata-Rata	Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	56	55%	44	43%	2	2%	0	0%	0	0%	4,53	Sangat Baik
2	54	53%	43	42%	5	5%	0	0%	0	0%	4,48	Sangat Baik
3	65	64%	36	35%	0	0%	0	0%	0	0%	4,64	Sangat Baik
4	57	56%	43	42%	2	2%	0	0%	0	0%	4,54	Sangat Baik
5	57	56%	43	42%	0	0%	0	0%	0	0%	4,56	Sangat Baik
6	64	63%	38	37%	0	0%	0	0%	0	0%	4,63	Sangat Baik
7	68	67%	32	31%	2	2%	0	0%	0	0%	4,65	Sangat Baik
8	51	50%	51	50%	0	0%	0	0%	0	0%	4,50	Sangat Baik
9	61	60%	38	37%	3	3%	0	0%	0	0%	4,57	Sangat Baik
10	69	68%	33	32%	0	0%	0	0%	0	0%	4,68	Sangat Baik
11	69	68%	32	31%	1	1%	0	0%	0	0%	4,67	Sangat Baik
12	72	71%	29	28%	1	1%	0	0%	0	0%	4,70	Sangat Baik
13	61	60%	29	28%	12	12%	0	0%	0	0%	4,48	Sangat Baik
14	46	45%	46	45%	10	10%	0	0%	0	0%	4,35	Sangat Baik
15	73	72%	27	26%	2	2%	0	0%	0	0%	4,70	Sangat Baik
Rata-Rata											4,58	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada masing-masing item pernyataan yang dibagikan adalah sebesar 4.58 dengan kategori sangat baik. Artinya rata-rata pegawai BPTP Sumut mengalami kondisi *work-life balance* yang mereka alami selama bekerja sudah seimbang. Pada

jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya, pada indikator pertama, respon pegawai juga terlihat sangat baik. Hal tersebut terlihat dari jawaban responden dengan jumlah persentase sebanyak 55% memilih sangat setuju atas pernyataan yang menyebutkan bahwa “pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, begitu juga dengan beban kerja yang dialami oleh pegawai terbilang sudah normal dalam pekerjaan yang dijalani oleh pegawai.

Pada indikator kedua terkait *Personal Life Interference With Work (PLIW)* yang dialami pegawai BPTP Sumut. Dengan masing-masing item pernyataan yang menjelaskan tentang ada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Respon pegawai atas pernyataan tersebut menunjukkan bahwa secara rata-rata pegawai memilih jawaban “Sangat Setuju” dengan jumlah persentase sebesar 63%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kehidupan pribadi yang dijalani oleh pegawai tidak berdampak atau tidak terlalu mengganggu aktivitas pegawai selama bekerja.

Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu terkait *Work Enhacement of Personal Life* yang menjelaskan tentang jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Melalui tabel di atas diketahui bahwa pegawai sudah merasa sangat baik dengan kondisi pekerjaan yang dijalani dan juga kondisi aktivitas yang dilakukan di luar pekerjaan. Artinya rata-rata pegawai sangat setuju bahwa merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.

4.1.1.2.2 Job Autonomy (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden yang berjumlah 102 responden dengan jumlah item pernyataan yang dibagikan adalah sebanyak 8 item pernyataan. Maka diperoleh tabulasi hasil perhitungan jawaban responden terkait *Job Autonomy* (X2) sebagaimana terangkum pada tabel berikut ini;

Tabel 4.6 Jawaban responden tentang Variabel *Job Autonomy* (X2)

No	SS		S		R		TS		STS		Rata-Rata	Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	50	49%	45	44%	6	6%	1	1%	0	0%	4,41	Sangat Baik
2	57	56%	40	39%	5	5%	0	0%	0	0%	4,51	Sangat Baik
3	42	41%	56	55%	4	4%	0	0%	0	0%	4,37	Sangat Baik
4	66	65%	31	30%	5	5%	0	0%	0	0%	4,60	Sangat Baik
5	56	55%	40	39%	6	6%	0	0%	0	0%	4,49	Sangat Baik
6	49	48%	50	49%	3	3%	0	0%	0	0%	4,45	Sangat Baik
7	51	50%	47	46%	4	4%	0	0%	0	0%	4,46	Sangat Baik
8	52	51%	44	43%	4	4%	2	2%	0	0%	4,43	Sangat Baik
Rata-Rata											4,47	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas masing-masing item pernyataan terkait *Job Autonomy* (X2) diperoleh nilai rata adalah sebesar 4.47 dengan kategori sangat baik. Terlihat pada indikator pertama yaitu *Work method otonomi* yang menjelaskan tentang kemampuan seseorang memilih cara apa yang digunakan dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Dengan jumlah persentase responden sebesar 49% memilih jawaban “sangat Setuju” pada item pernyataan yang menyebutkan bahwa pegawai merasa sudah diberikan kebebasan dalam menentukan keputusan seperti apa yang diambil dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kondisi tersebut juga terlihat pada masing-masing pernyataan dalam indikator *Work schedule otonomi*, indikator tersebut menjelaskan tentang kemampuan seseorang mengatur rangkaian penyelesaian tugas atau pekerjaan.

Dengan rata-rata respon pegawai atas item pernyataan adalah “Sangat Setuju”. hal tersebut mengindikasikan bahwa para pegawai sudah memiliki kendali atas penyelesaian pekerjaan seperti apa yang digunakan oleh para pegawai.

Kemudian pada indikator ketiga yaitu *Work criteria otonomi* terkait kemampuan seseorang dalam menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi. Para pegawai juga melakukan pekerjaan yang sangat baik secara individu, para pegawai secara individu diketahui melalui respon atas item pernyataan mampu menyelesaikan pekerjaan pribadi meski tanpa diawasi oleh pimpinan.

4.1.1.2.3 *Job Satisfaction* (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket yang dilakukan terhadap responden yang berjumlah 102 responden dengan jumlah item pernyataan yang dibagikan adalah sebanyak 15 item pernyataan. Maka diperoleh tabulasi hasil perhitungan jawaban responden terkait *Job Satisfaction* (Y) sebagaimana terangkum pada tabel berikut ini;

Tabel 4.7 Jawaban responden tentang Variabel *Job Satisfaction* (Y)

No	SS		S		R		TS		STS		Rata-Rata	Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	50	49%	46	45%	4	4%	2	2%	0	0%	4,41	Sangat Baik
2	50	49%	44	43%	8	8%	0	0%	0	0%	4,41	Sangat Baik
3	58	57%	40	39%	4	4%	0	0%	0	0%	4,53	Sangat Baik
4	45	44%	47	46%	10	10%	0	0%	0	0%	4,34	Sangat Baik
5	50	49%	46	45%	6	6%	0	0%	0	0%	4,43	Sangat Baik
6	46	45%	47	46%	8	8%	1	1%	0	0%	4,35	Sangat Baik
7	33	32%	53	52%	12	12%	4	4%	0	0%	4,13	Sangat Baik
8	42	41%	45	44%	14	14%	1	1%	0	0%	4,25	Sangat Baik
9	51	50%	44	43%	4	4%	3	3%	0	0%	4,4	Sangat Baik
10	49	48%	44	43%	8	8%	1	1%	0	0%	4,38	Sangat Baik
11	56	55%	40	39%	6	6%	0	0%	0	0%	4,49	Sangat Baik

12	46	45%	42	41%	13	13%	1	1%	0	0%	4,3	Sangat Baik
13	46	45%	48	47%	8	8%	0	0%	0	0%	4,37	Sangat Baik
14	47	46%	45	44%	7	7%	3	3%	0	0%	4,33	Sangat Baik
15	47	46%	48	47%	5	5%	2	2%	0	0%	4,37	Sangat Baik
Rata-rata											4,37	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata jawaban responden atas masing-masing item pernyataan terkait *Job Satisfaction* (Y) diperoleh nilai rata adalah sebesar 4.37 dengan kategori sangat baik. Terlihat respon pegawai pada indikator pertama yaitu Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri Menunjuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Dengan jumlah responden memilih jawaban “Sangat Setuju” adalah sebesar 49% merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan kemampuan pribadi masing-masing pegawai. Pada indikator Kepuasan terhadap pembayaran menjelaskan tentang kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan dan kesesuaian pembayaran yang diterima dengan tuntutan ada kesetaraan karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan. Sebanyak 44% pegawai memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Kemudian pada indikator Kepuasan terhadap promosi terkait kesempatan memperoleh promosi untuk jenjang jabatan yang lebih tinggi. Dengan total persentase sebanyak 50% merasa senang jika kantor memberikan promosi jabatan pada pegawai yang berprestasi. Begitu juga pada indikator Kepuasan terhadap supervisi, pada tingkat penyeliaan yang dilaksanakan dan didukung penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Diketahui sebanyak 55% pegawai merasa

puas dengan atasan yang menjadikan bawahan sebagai rekan kerja. Selanjutnya pada indikator Kepuasan terhadap teman sekerja terkait tingkat hubungan dengan teman sekerja dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja. Sebanyak 47% pegawai setuju dengan pernyataan bahwa pegawai memiliki kecocokan dengan rekan kerja yang ada di kantor tersebut.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dikaji dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, heterokedasitas dan multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 22 *for windows* yang dideteksi melalui dua cara yaitu analisa grafik dan uji statistik. Analisa grafik dengan melihat *normal p-plot* dan *histogram*. Sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik *non parametik Kolmogrov-Smirnov (K-S)*.

a. *Non Parametik Kolmogrov-Smirnov (K-S)*

Selanjutnya uji normalitas dapat diperkuat dengan analisis statistik dengan menggunakan alat uji *non parametik kolmogrov-smirnov (K-S)* seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

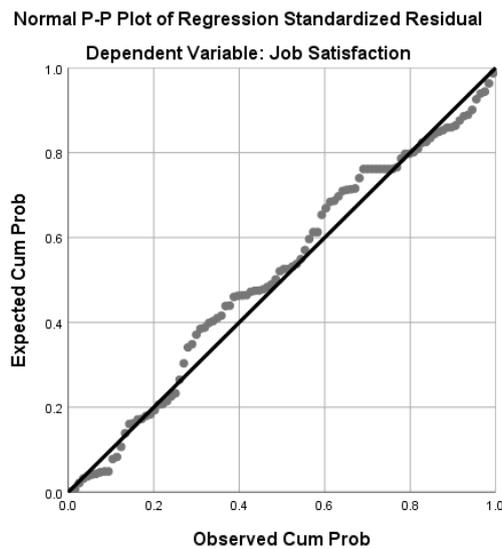
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	Unstandardiz

		ed Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	6.26863784
Most Extreme Differences	Absolute	0.080
	Positive	0.051
	Negative	-0.080
Test Statistic		0.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.110 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil dari uji *non parametik kolmogrov-smirnov* pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai uji statistik sebesar 0,080 dan Asymp. Sig sebesar 0,110 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Grafik Normal *P-plot*

Pada *P-Plot*, apabila *plot* dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residualnya normal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah



Gambar 4.1 Normalitas Grafik *P-Plot*

Hasil uji normalitas dengan normal *probability plot*, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar tidak terlalu jauh pada sumbu diagonal *p-plot*, sehingga dapat dikatakan terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yang data dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Varians Inflation Factor (VIF). Nilai yang dipakai untuk Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

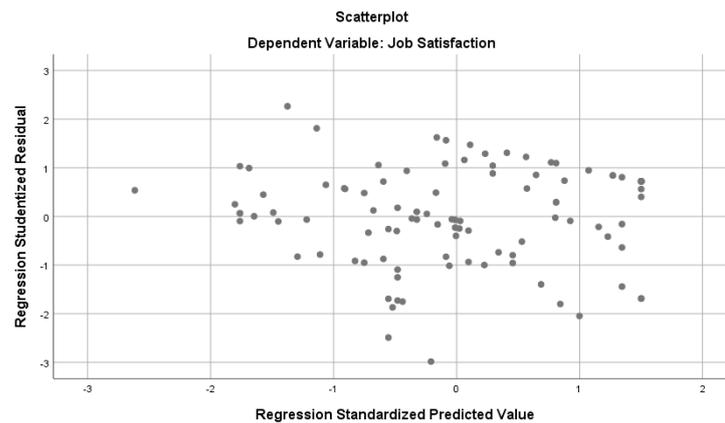
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	0.873	1.145
	Job Autonomy	0.873	1.145
a. Dependent Variable: Job Satisfaction			

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang terdapat pada tabel di atas diketahui bahwa *Work Life Balance* (X_1) memiliki VIF sebesar 1,145 dengan nilai *tolerance* 0,873, *Job autonomy* (X_2) memiliki VIF sebesar 1,145 dengan nilai *tolerance* 0,873. Hasil output di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak mempunyai persoalan multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi yang digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, alat untuk menguji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis grafik scatter plot. Melalui analisis grafik scatter plot, sesuai model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memperdiksi pengaruh *Work life balance* dan *job autonomy* Terhadap *Job satisfaction* berdasarkan variabel independennya. Hasil analisis menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada model.

4.1.3 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh *Work life balance* dan *job autonomy* terhadap *Job satisfaction*. Agar hasil regresi tidak bias maka harus dilakukan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 25, maka diperoleh hasil regresi linear berganda pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.961	9.456		1.688	0.095
	Work Life Balance	0.522	0.130	0.382	4.022	0.000
	Job Autonomy	0.386	0.214	0.171	1.803	0.074
a. Dependent Variable: Job Satisfaction						

Berdasarkan tabel 21 di atas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 15.961 + 0.522X_1 + 0.386X_2$$

a. Nilai Konstanta

Berdasarkan hasil model keputusan pembelian, diperoleh nilai konstanta sebesar 15.961 artinya hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas *Work Life Balance* (X_1) dan *Job Autonomy* (X_2) mampu dan memberi kontribusi yang besar dalam mempengaruhi *Job satisfaction* pegawai BPTP sebesar kelipatan 15.961 dari variabel penelitian yang ada.

b. *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil analisis keputusan pembelian, didapat koefisien *Work Life Balance* (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.522 yang berarti setiap kenaikan variabel *Work Life Balance* sebesar 1% maka kepuasan pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.522 dengan asumsi variabel lainnya yang dianggap konstan.

c. *Job Autonomy*

Job Autonomy (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,386; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pribadi mengalami kenaikan 1%,

maka *Job satisfaction* akan mengalami peningkatan sebesar 0,386

Hasil regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni *Work life balance* dan *job autonomy* berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni *Job satisfaction*. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

4.1.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus $n-k$, dimana n = banyak sampel, sedangkan k = banyaknya variabel (bebas dan terikat). Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$ dengan pengujian 2 arah, sedangkan derajat kebebasan (df) = $n-k = 102 - 3 = 99$ (taraf signifikansi 0,05), maka hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,667.

Uji parsial dilakukan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasilnya terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.961	9.456		1.688	0.095
	Work Life Balance	0.522	0.130	0.382	4.022	0.000
	Job Autonomy	0.386	0.214	0.171	1.803	0.074
a. Dependent Variable: Job Satisfaction						

1. *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Job satisfaction* (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan X_1 ($0,000 < 0,05$). Nilai

$t_{hitung}(4.022,) > t_{tabel} (1,667)$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Terbukti bahwa terdapat pengaruh secara signifikan *Work Life Balance* terhadap *Job satisfaction* pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.

2. Variabel *Job Autonomy* (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job satisfaction* (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan X_2 ($0,074 > 0,05$). Nilai $t_{hitung} (1.803) > t_{tabel} (1,667)$, maka H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima. Terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Job Autonomy* terhadap *Job satisfaction* pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut

4.1.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (*Work life balance* dan *job autonomy*) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*Job satisfaction*). Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka model regresi signifikan secara statistik.

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{Tabel} atau dari perbandingan probabilitasnya (Sig dengan α). Dengan ketentuan:

1. H_0 : ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, derajat bebas tertentu atau $\text{Sig} < \alpha$
2. H_a : diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, derajat bebas tertentu atau $\text{Sig} > \alpha$

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 dapat ditentukan dengan persamaan berikut: $df_1 = \text{jumlah variabel bebas dan terikat}$; artinya $df_1 = 3$ sedangkan $df_2 = n - k$; artinya $df_2 = 102 - 3 = 99$. Jadi, dapat dilihat

pada tabel F pada kolom 3 baris 99 yakni 2,969. Uji simultan dilakukan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasilnya terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,128.583	2	564.291	14.076	0.000 ^b
	Residual	3,968.878	99	40.090		
	Total	5,097.461	101			
a. Dependent Variable: Job Satisfaction						
b. Predictors: (Constant), Job Autonomy, Work Life Balance						

Berdasarkan data pada Tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai Fhitung adalah 14.076 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai Ftabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,696 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $14.146 > 2,696$ dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan *Work life balance* dan *job autonomy* terhadap *Job satisfaction* pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut

4.1.4.3. Uji R-square (Koefisien Determinasi)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dan demikian sebaliknya seperti yang terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.471 ^a	0.221	0.206	6.33164
a. Predictors: (Constant), Job Autonomy, Work Life Balance				
b. Dependent Variable: Job Satisfaction				

Berdasarkan data pada Tabel di atas dapat dijelaskan yaitu Nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,206 atau 20,6%, artinya variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Job Autonomy* (X2) memberikan sumbangsih atau kontribusi dalam menjelaskan tentang *Job satisfaction* sebesar 20,6% sedangkan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction*

Work Life Balance (X₁) berpengaruh signifikan terhadap *Job satisfaction* (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan X₁ (0,000 > 0,05). Nilai t_{hitung} (4,022,) < t_{tabel} (1,667), maka H_a diterima dan H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job satisfaction*, artinya semakin baik *Work Life Balance* yang dialami para pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut, maka *Job satisfaction* pegawai juga akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Wenno, 2018) bahwa hasil yang diharapkan dengan keseimbangan kehidupan kerja adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres. Realisasi

keseimbangan waktu pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut. dapat dilihat saat pegawai masih mampu melaksanakan beberapa tugas keluarga dengan tugas pekerjaan secara bersama-sama. Seperti yang peneliti jelaskan sebelumnya bahwa sebagian besar pegawai yang sudah menikah dan memiliki anak. Hal ini dapat membantu pegawai untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Melalui hasil penyebaran angket yang dilakukan pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut diketahui bahwa rata-rata jawaban responden pada masing-masing item pernyataan yang dibagikan adalah sebesar 4.58 dengan kategori sangat baik. Artinya rata-rata pegawai BPTP Sumut mengalami kondisi *work-life balance* yang mereka alami selama bekerja sudah seimbang. Pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya, pada indikator pertama, respon pegawai juga terlihat sangat baik. Hal tersebut terlihat dari jawaban responden dengan jumlah persentase sebanyak 55% memilih sangat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Rondonuwu, Rumawas, & Asaloei, 2018). Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work-life balance* terhadap *job satisfaction*. Dimana pada penelitiannya juga menggunakan *work-life balance* sebagai variabel dependen untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan/pegawai. Hasil penelitian (Aliya & Saragih, 2020), dimana salah satu variabel dependen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah *work-life balance*. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Qodrizana & Musadieg, 2018). Bahwa *work-life*

balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 43,1 % sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.2 Pengaruh *Job Autonomy* Terhadap *Job Satisfaction*

Job Autonomy (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job satisfaction* (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikan X_2 ($0,074 > 0,05$). Nilai t_{hitung} (1.803) > t_{tabel} (1,669), maka H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima. Terbukti bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Job Autonomy* terhadap *Job satisfaction* pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa meningkat atau menurunnya *job autonomy* seorang pegawai tidak mampu memberikan pengaruh dalam peningkatan dan penurunan *job satisfaction* seorang pegawai.

Hasil tersebut sejalan dengan pernyataan yang diterangkan (Zhou & Shalley, 2008) yang menyatakan bahwa Otonomi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena dapat menciptakan respon positif. Seorang pekerja otonom akan memiliki kesempatan untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai intrinsik, seperti pengembangan diri, hubungan, dan komunitas.

Dengan menerima otonomi kerja yang diperoleh dengan baik tersebut tersebut, pegawai diharapkan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya. (Hakim & Septarini, 2017) menjelaskan bahwa *Job Autonomy* mengacu pada kebebasan bahwa orang-orang melakukan, memiliki tugas dalam memutuskan bagaimana ia melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, dalam kondisi otonomi kerja yang rendah, kepribadian mungkin memainkan peran sedikit atau tidak dalam perilaku individu karena mereka tidak mempunyai wewenang mengenai kegiatan yang berhubungan dengan kinerja.

Dalam pekerjaan dengan tingkat otonomi yang rendah (yaitu, sebuah situasi yang kuat), tindakan individu kemungkinan akan dibatasi oleh berbagai faktor termasuk pengawasan yang ketat, *machine-driven pacing*, dan aturan kerja secara terperinci.

Dengan kondisi *job autonomy* pegawai BPTP Sumut yang ditemukan melalui hasil penyebaran angket masuk dalam kategori “sangat baik”, namun hal tersebut tidak memberikan dampak positif atau negatif terhadap kepuasan kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *work life balance*, motivasi kerja, penghargaan, promosi dan lain-lain, namun variabel *job autonomy* yang digunakan sebagai faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, pada dasarnya tidak memberikan dampak terhadap peningkatan dan penurunan kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut.

Sejalan dengan hasil penelitian (Reza & Anindita, 2021), yang menyatakan bahwa *Job Autonomy* yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Hasil analisis regresi diketahui tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job autonomy* terhadap Kepeuasan kerja.

4.2.3 Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Autonomy* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Uji simultan yang dilakukan diketahui nilai Fhitung adalah 14.076 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan, nilai Ftabel pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,696 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $14.146 > 2,696$ dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan *Work life balance* dan *job autonomy* terhadap *Job satisfaction*

Sikap secara positif dan negatif seseorang terhadap pekerjaannya menggambarkan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaannya, diluar pekerjaan dan kombinasi keduanya. Kombinasi kepuasan kerja oleh keduanya juga dicerminkan dari sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan yang adil dan layak diterima oleh pegawai (Hasibuan, 2014).

Mengacu pada penjelasan (Kreitner & Kinicki, 2014) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tercapai bila batas minimum yang diinginkan dengan kenyataan. Dari penjelasan di atas dapat diidentifikasi bahwa pengaruh antara *work-life balance* dan *Job autonomy* dengan kepuasan kerja pada seorang karyawan atau pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bila seorang karyawan atau pegawai memiliki *work-life balance* dan *job autonomy* yang tinggi maka karyawan tersebut juga akan merasakan kepuasan dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya bila seorang karyawan atau pegawai tidak dapat mengatur *work-life balance* dan *job autonomy* nya maka kepuasan kerja yang didapatkan pun akan rendah pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rondonuwu et al., 2018). menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Work-life balance* terhadap *job satisfaction*. Dimana pada penelitiannya juga menggunakan *work-life balance* sebagai variabel dependen untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan/pegawai. Hasil penelitian (Aliya & Saragih, 2020), dimana salah satu variabel dependen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan

adalah *work-life balance*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa uji regresi linear mengindikasikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan

BAB 4

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Autonomy* Terhadap *Job Satisfaction* Pada Pegawai BPTP (Balai Pengkajian Teknologi Pertanian) Sumut sebagai berikut;

1. Secara Parsial (Uji t) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job satisfaction* pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut
2. Secara Parsial (Uji t) *Job Autonomy* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Job satisfaction* pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan *Work life balance* dan *job autonomy* terhadap *Job satisfaction* pada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. *Work-Life Balance*

Diharapkan pihak pimpinan pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut lebih memperhatikan jumlah waktu yang lebih fleksibel baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya,

jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen pegawai dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

2. *Job Autonomy*

Diharapkan pihak pimpinan pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut lebih memberikan keleluasan kepada pegawai dalam memilih cara apa yang digunakan dalam penyelesaian suatu pekerjaan, menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi..

3. *Job Satisfaction*

Diharapkan pihak pimpinan pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut lebih mempertimbangkan upaya-upaya yang dibutuhkan dalam membantu meningkatkan kepuasan kerja para pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sumut

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi *Job Satisfaction* hanya menggunakan *work life balance dan job autonomy* sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh sampel yang peneliti hanya gunakan hanya 102 orang responden

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5(3), 327–333.
- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 4(3), 84–95.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Daulay, R., Christiana, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Daulay, R., & Marlina, D. (2019). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 1(1), 551–559.
- Dedahanov, A. T., Rhee, C., & Yoon, J. (2017). Organizational structure and innovation performance: Is employee innovative behavior a missing link? *Career Development International*, 22(4), 334–350.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero). *Ecodemica*, 4(1), 125–135.
- Ghiselli, & Brown. (2009). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc Graw Hill Book Company Inc.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2014). *Behavior in Organization*. London: Prentice Hall.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2007). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hakim, L., & Septarini, B. G. (2017). Hubungan Antara Otonomi Kerja Dengan Kebahagiaan Kerja Pada Industri Kreatif (Relation Of Work Autonomy With Happiness At Work In Creative Industry). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(1), 210–217.

- Handayani, S., & Daulay, R. (2022). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In Pt. Xyz Medan. *International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 222–229.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, S., & Bahri, S. (2017). Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Locus Of Control Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator (Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 2(3), 195–212.
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. New York: Hudson Global Resources.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. (2009). Work—Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in the IT-ITES Industry. *Vision-The Journal of Business Perspective*, 13(2), 1–12.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Prilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Kubicek, B., Paskvan, M., & Bunner, J. (2017). The Bright and Dark Sides of Job Autonomy. In *Job Demands in a Changing World of Work: Impact on Workers' Health and Performance and Implications for Research and Practice*. Springer International Publishing, 11(2), 45–63.
- Lesmana, M. T., & Putri, L. P. (2017). Jurnal Riset Sains Manajemen. *Analisis Faktor-Faktor Sukses Sistem E-Payment*, 1(3), 97–102.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. (V. A. Yuwono, Ed.) (Edisi Baha.). Jakarta: PT Indeks.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Allen.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55.
- Muis, M. R., Gultom, D. K., Jufrizen, J., et al. (2020). Model Elektronik Word of Mouth: Citra Destinasi, Kepuasan dan Loyalitas Wisatawan. *Jurnal Ilmiah*

Manajemen dan Bisnis, 21(1), 1–19.

- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(3), 1–8.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 267–284.
- Poulose, S., & Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Qodrizana, D. L., & Musadieg, M. Al. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 1–11.
- Reza, A., & Anindita, R. (2021). The Importance Of Job Autonomy As A Driver Of Organizational Commitment Through Work - Life Balance For Employees In A Life Insurance Company. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(3), 416–425.
- Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development of A psychometric Instrument to Measure Work Life Balance. *Continental Journal Social Sciences*, 3(1), 50–58.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hidayana*. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30–38.
- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203–215.
- Schermerhorn, J. (2008). *Organizational Behavior*. New York: Wiley.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict and family-work conflict with the

- employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 1–11.
- Sugiyarti, G., & Meiliana, T. W. (2018). Analisis Otonomi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Peran Moderasi Budaya Organisasi Pada Pedagang Kaki Lima Di Perumnas Tlogosari Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah*, 7(2), 90–96.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke-5)*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Pt Pln Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert commentary on work–life balance and crossover of emotions and experiences: Theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 587–595.
- Wu, C. H., Luksyte, A., & Parker, S. (2015). Overqualification and Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Job Autonomy and Culture. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 121(3), 917–937.
- Zhou, J., & Shalley, C. E. (2008). *Handbook of Organizational Creativity*. Lawrence Erlbaum: Hillsdale.

Lampiran
Validitas *Work Life Balance (X1)*

		Correlations															
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	0.311**	0.516**	0.473**	0.545**	0.420**	0.426**	0.475**	0.208*	0.253*	0.186	0.054	0.185	0.195	0.124	0.557**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.036	0.010	0.062	0.593	0.063	0.050	0.213	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X02	Pearson Correlation	0.311**	1	0.511**	0.483**	0.490**	0.559**	0.395**	0.449**	0.336**	0.279**	0.349**	0.135	0.083	0.248*	0.196*	0.606**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.004	0.000	0.177	0.409	0.012	0.049	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X03	Pearson Correlation	0.516**	0.511**	1	0.644**	0.726**	0.515**	0.471**	0.551**	0.371**	0.263**	0.318**	0.117	0.169	0.284**	0.316**	0.697**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.008	0.001	0.242	0.089	0.004	0.001	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X04	Pearson Correlation	0.473**	0.483**	0.644**	1	0.856**	0.737**	0.757**	0.384**	0.621**	0.305**	0.533**	0.293**	0.094	0.157	0.318**	0.782**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.003	0.348	0.116	0.001	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X05	Pearson Correlation	0.545**	0.490**	0.726**	0.856**	1	0.704**	0.653**	0.533**	0.594**	0.314**	0.482**	0.260**	0.131	0.178	0.328**	0.797**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.008	0.190	0.073	0.001	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X06	Pearson Correlation	0.420**	0.559**	0.515**	0.737**	0.704**	1	0.807**	0.487**	0.611**	0.464**	0.591**	0.230*	0.095	0.137	0.261**	0.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.020	0.343	0.169	0.008	0.000

	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X07	Pearson Correlation	0.426**	0.395**	0.471**	0.757**	0.653**	0.807**	1	0.379**	0.704**	0.379**	0.540**	0.318**	0.171	0.195*	0.381**	0.777**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.085	0.049	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X08	Pearson Correlation	0.475**	0.449**	0.551**	0.384**	0.533**	0.487**	0.379**	1	0.391**	0.189	0.319**	0.102	0.155	0.331**	0.372**	0.633**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.058	0.001	0.308	0.120	0.001	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X09	Pearson Correlation	0.208*	0.336**	0.371**	0.621**	0.594**	0.611**	0.704**	0.391**	1	0.333**	0.590**	0.393**	0.157	0.124	0.377**	0.698**
	Sig. (2-tailed)	0.036	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.001	0.000	0.000	0.116	0.216	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X10	Pearson Correlation	0.253*	0.279**	0.263**	0.305**	0.314**	0.464**	0.379**	0.189	0.333**	1	0.554**	0.522**	0.357**	0.214*	0.166	0.574**
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.004	0.008	0.002	0.001	0.000	0.000	0.058	0.001		0.000	0.000	0.000	0.031	0.095	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X11	Pearson Correlation	0.186	0.349**	0.318**	0.533**	0.482**	0.591**	0.540**	0.319**	0.590**	0.554**	1	0.525**	0.239*	0.245*	0.544**	0.717**
	Sig. (2-tailed)	0.062	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000		0.000	0.016	0.013	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X12	Pearson Correlation	0.054	0.135	0.117	0.293**	0.260**	0.230*	0.318**	0.102	0.393**	0.522**	0.525**	1	0.290**	0.186	0.471**	0.500**
	Sig. (2-tailed)	0.593	0.177	0.242	0.003	0.008	0.020	0.001	0.308	0.000	0.000	0.000		0.003	0.061	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X13	Pearson Correlation	0.185	0.083	0.169	0.094	0.131	0.095	0.171	0.155	0.157	0.357**	0.239*	0.290**	1	0.577**	0.166	0.438**
	Sig. (2-tailed)	0.063	0.409	0.089	0.348	0.190	0.343	0.085	0.120	0.116	0.000	0.016	0.003		0.000	0.096	0.000

	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X14	Pearson Correlation	0.195	0.248*	0.284**	0.157	0.178	0.137	0.195*	0.331**	0.124	0.214*	0.245*	0.186	0.577**	1	0.479**	0.506**
	Sig. (2-tailed)	0.050	0.012	0.004	0.116	0.073	0.169	0.049	0.001	0.216	0.031	0.013	0.061	0.000		0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
X15	Pearson Correlation	0.124	0.196*	0.316**	0.318**	0.328**	0.261**	0.381**	0.372**	0.377**	0.166	0.544**	0.471**	0.166	0.479**	1	0.569**
	Sig. (2-tailed)	0.213	0.049	0.001	0.001	0.001	0.008	0.000	0.000	0.000	0.095	0.000	0.000	0.096	0.000		0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
TOTAL	Pearson Correlation	0.557**	0.606**	0.697**	0.782**	0.797**	0.776**	0.777**	0.633**	0.698**	0.574**	0.717**	0.500**	0.438**	0.506**	0.569**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

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

	Sig. (2-tailed)	0.012	0.000	0.079	0.006	0.039	0.006	0.001		0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102
TOTAL	Pearson Correlation	0.616**	0.685**	0.673**	0.697**	0.694**	0.681**	0.677**	0.555**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

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

*Job Satisfaction (Y)***Correlations**

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	0.696**	0.667**	0.538**	0.612**	0.715**	0.595**	0.620**	0.423**	0.351**	0.376**	0.373**	0.245*	0.384**	0.383**	0.750**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.013	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y02	Pearson Correlation	0.696**	1	0.672**	0.659**	0.718**	0.726**	0.563**	0.586**	0.333**	0.345**	0.395**	0.348**	0.282**	0.445**	0.332**	0.757**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.004	0.000	0.001	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y03	Pearson Correlation	0.667**	0.672**	1	0.540**	0.702**	0.693**	0.587**	0.621**	0.324**	0.289**	0.382**	0.345**	0.326**	0.351**	0.304**	0.727**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.003	0.000	0.000	0.001	0.000	0.002	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y04	Pearson Correlation	0.538**	0.659**	0.540**	1	0.624**	0.649**	0.684**	0.565**	0.235*	0.126	0.420**	0.341**	0.192	0.337**	0.157	0.664**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.018	0.206	0.000	0.000	0.053	0.001	0.116	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y05	Pearson Correlation	0.612**	0.718**	0.702**	0.624**	1	0.671**	0.478**	0.535**	0.262**	0.246*	0.307**	0.239*	0.198*	0.274**	0.160	0.652**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.008	0.013	0.002	0.016	0.046	0.005	0.107	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y06	Pearson Correlation	0.715**	0.726**	0.693**	0.649**	0.671**	1	0.664**	0.607**	0.387**	0.268**	0.348**	0.326**	0.202*	0.342**	0.320**	0.743**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.007	0.000	0.001	0.042	0.000	0.001	0.000

	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y07	Pearson Correlation	0.595**	0.563**	0.587**	0.684**	0.478**	0.664**	1	0.652**	0.434**	0.287**	0.543**	0.497**	0.394**	0.468**	0.271**	0.771**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y08	Pearson Correlation	0.620**	0.586**	0.621**	0.565**	0.535**	0.607**	0.652**	1	0.280**	0.324**	0.386**	0.357**	0.289**	0.395**	0.370**	0.718**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.004	0.001	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y09	Pearson Correlation	0.423**	0.333**	0.324**	0.235*	0.262**	0.387**	0.434**	0.280**	1	0.587**	0.572**	0.625**	0.663**	0.710**	0.451**	0.695**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.001	0.018	0.008	0.000	0.000	0.004		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y10	Pearson Correlation	0.351**	0.345**	0.289**	0.126	0.246*	0.268**	0.287**	0.324**	0.587**	1	0.478**	0.546**	0.664**	0.657**	0.554**	0.639**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.003	0.206	0.013	0.007	0.003	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y11	Pearson Correlation	0.376**	0.395**	0.382**	0.420**	0.307**	0.348**	0.543**	0.386**	0.572**	0.478**	1	0.710**	0.631**	0.648**	0.516**	0.729**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y12	Pearson Correlation	0.373**	0.348**	0.345**	0.341**	0.239*	0.326**	0.497**	0.357**	0.625**	0.546**	0.710**	1	0.594**	0.714**	0.594**	0.727**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.016	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y13	Pearson Correlation	0.245*	0.282**	0.326**	0.192	0.198*	0.202*	0.394**	0.289**	0.663**	0.664**	0.631**	0.594**	1	0.629**	0.441**	0.639**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.004	0.001	0.053	0.046	0.042	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000

	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y14	Pearson Correlation	0.384**	0.445**	0.351**	0.337**	0.274**	0.342**	0.468**	0.395**	0.710**	0.657**	0.648**	0.714**	0.629**	1	0.606**	0.760**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Y15	Pearson Correlation	0.383**	0.332**	0.304**	0.157	0.160	0.320**	0.271**	0.370**	0.451**	0.554**	0.516**	0.594**	0.441**	0.606**	1	0.615**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.002	0.116	0.107	0.001	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
TOTAL	Pearson Correlation	0.750**	0.757**	0.727**	0.664**	0.652**	0.743**	0.771**	0.718**	0.695**	0.639**	0.729**	0.727**	0.639**	0.760**	0.615**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

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

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

Reliabilitas***Work Life Balance (X1)*****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.892	15

Job Autonomy (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.811	8

Job Satisfaction (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.928	15

Tabulasi Data Job Satisfaction (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	53
2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	63
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
6	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	5	66
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	73
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
9	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	58
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	67
15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	73
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
17	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	64
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4	5	64
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
22	4	4	5	4	4	4	4	5	2	2	5	4	4	2	4	57
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	71
27	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	68
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
32	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	64
33	4	4	4	4	5	4	2	4	2	5	3	2	4	2	3	52
34	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	66
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
36	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	68
37	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	66
38	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	62
39	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
40	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
41	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	68

87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
88	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
89	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	62
90	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	62
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
93	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
94	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	70
95	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
96	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
97	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	65
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
99	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	57
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
102	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64

Tabulasi Data *Work Life Balance* (X2)

No Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	67
2	5	4	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	3	59
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	64
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
9	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	66
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	62
11	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	67
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
15	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	71
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
17	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	67
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	64
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	71
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	69
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	72
27	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	68
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
31	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	67
33	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
36	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	72
37	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	65
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	63
39	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	68
40	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	68
41	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	66

42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
44	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	67
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	72
47	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	66
48	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	71
49	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
50	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	67
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
52	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	65
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
57	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
59	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	66
60	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	67
61	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	72
62	5	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	59
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	69
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
67	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	63
69	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	68
70	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	65
71	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	66
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
74	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	70
75	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	67
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	63
77	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	69
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	64
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
80	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	66
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	71
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	66
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
86	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74

87	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	68
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	66
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	72
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	72
91	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67
92	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
93	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	69
94	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	65
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	72
97	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	70
98	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	72
99	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	59
100	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	72
101	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	66

Tabulasi Data *Job Autonomy* (X2)

No Item	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	5	4	4	5	4	4	4	4	34
2	5	4	4	5	3	5	4	5	35
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	5	4	4	4	33
9	4	5	4	5	5	5	4	2	34
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	5	5	4	4	5	5	4	36
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	4	5	5	5	5	5	39
15	5	5	5	5	5	4	5	4	38
16	4	4	4	5	4	4	4	4	33
17	4	5	5	5	5	5	5	4	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	5	4	33
20	3	5	5	5	5	5	4	4	36
21	4	4	4	4	4	4	3	4	31
22	4	5	4	5	4	5	5	5	37
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	5	5	5	4	4	4	35
26	4	5	4	4	5	5	4	5	36
27	4	5	4	5	4	4	5	4	35
28	4	4	4	4	4	4	4	2	30
29	4	5	5	5	5	5	5	5	39
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	4	5	4	5	3	4	35
33	5	3	4	5	5	5	5	4	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	5	5	5	5	4	4	5	38
37	4	4	5	4	4	5	4	4	34
38	5	5	5	5	5	5	4	5	39
39	5	4	5	5	5	5	5	5	39
40	5	5	5	5	5	5	5	4	39
41	5	3	4	5	4	4	4	5	34

42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	3	4	4	5	5	4	4	4	33
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	5	5	5	5	5	4	3	5	37
47	5	4	4	5	4	4	4	5	35
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	5	4	4	4	4	5	4	4	34
50	3	4	4	5	5	4	4	4	33
51	4	5	4	5	5	5	5	5	38
52	4	5	3	4	4	5	4	5	34
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	4	5	4	4	4	4	35
58	2	3	4	4	3	4	4	3	27
59	5	4	4	5	4	4	5	4	35
60	4	5	4	5	5	4	5	5	37
61	5	5	4	5	4	4	4	4	35
62	4	5	3	4	4	5	4	5	34
63	5	5	5	5	5	5	5	3	38
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	4	3	4	3	4	3	4	3	28
66	5	4	4	5	5	4	5	5	37
67	4	4	4	5	5	4	4	4	34
68	5	4	5	3	3	4	4	4	32
69	4	5	5	5	4	4	5	5	37
70	4	4	4	4	5	5	5	4	35
71	5	5	5	5	5	5	5	5	40
72	4	5	4	5	5	4	4	4	35
73	5	4	5	4	4	4	4	4	34
74	4	5	4	4	3	4	4	5	33
75	5	4	4	5	4	4	5	4	35
76	4	5	4	5	5	4	5	5	37
77	5	5	4	5	4	4	4	4	35
78	4	5	3	4	4	5	4	5	34
79	5	5	5	5	5	5	5	3	38
80	5	5	5	5	5	5	5	5	40
81	4	5	4	5	4	3	4	5	34
82	5	4	4	5	5	4	5	5	37
83	4	4	4	5	5	4	4	4	34
84	5	4	5	3	3	4	4	4	32
85	4	5	5	5	4	4	5	5	37
86	4	4	4	4	5	5	5	4	35

87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	4	5	4	5	5	4	4	4	35
89	5	4	5	4	4	4	4	4	34
90	3	5	4	3	4	4	4	4	31
91	5	5	4	4	4	4	3	4	33
92	4	4	4	4	4	3	5	5	33
93	4	4	4	3	5	4	4	5	33
94	5	4	4	5	5	5	5	4	37
95	3	3	3	4	3	4	4	5	29
96	3	4	4	5	4	5	5	5	35
97	4	4	4	4	5	4	5	4	34
98	4	4	4	4	4	4	4	5	33
99	4	5	5	5	5	5	5	5	39
100	4	4	4	4	4	4	4	4	32
101	4	4	4	4	5	4	4	5	34
102	4	5	4	4	4	5	5	5	36

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2072/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/1/2022

Kepada Yth:
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
& Medan

Medan, 20/1/2022

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Malarobiah Pasaribu
NPM : 1805160131
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul 1
1. Apakah work -life Balance berpengaruh terhadap peningkatan Employee Engagement Tenaga honor BPTP sumut .
2. Apakah job Autonomy berpengaruh terhadap peningkatan Employee Engagement tenaga honor BPTP sumut .
3. Apakah job burnout berpengaruh terhadap peningkatan Employee Engagement tenaga honor BPTP sumut .

Rencana Judul : 1. Analisis Kecenderungan Variabel Work -Life Balance , Job Autonomy Dan Job Burnout Dalam Peningkatan Employee Engagement
2. Penerapan Balanced Scorecard Perspektif Pelanggan Dan Pembelajaran /Pengembangan Dan Mengukur Dan Mengukur Efektivitas Kinerja Karyawan
3. Analisis Perkembangan Usaha Era Digitalisasi Terhadap Minat Generasi -Z Dalam Berwirausaha

Objek/Lokasi Penelitian : Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (Bptp) Sumut

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Malarobiah Pasaribu)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 1 Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20218

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2072/JDL/SKRUMANG/FEBUMSU/20/1/2022

Nama Mahasiswa : Maharohiah Pasaribu
 NPM : 1805160131
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 20/1/2022
 Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Raihanah Daulay, SE., M.Si ²⁾ 20/1/2022

Judul Disetujui³⁾

Pengaruh Work life Balance dan Job
autonomy terhadap Kepuasan Kerja (Job satisfaction)
pada Pegawai BPTP (Baku Pengawasan
Teknologi Pertanian) Sumut

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, Rabu, 2 Februari 2022

Dosen Pembimbing


(Raihanah Daulay, SE., M.Si)

Keterangan:
¹⁾ Disebut dalam Program Studi
²⁾ Disebut dalam Pembimbing
³⁾ Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, akan foto dan upload di link dan ke-2 ini pada form online "Tijual Pengajuan Judul Skripsi"

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No.3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1227 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
 Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
 Pada Tanggal : 24 Mei 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Mala Robiah Pasaribu
 N P M : 1805160131
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : Manajemen
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Work Life Balance dan Job Autonomy Terhadap Job Satisfaction pada pegawai BPTP (Balai Pengkajian Teknologi Pertanian) Provsu

Dosen Pembimbing : Assoc.Prof.Raihanah Daulay, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 24 Mei 2023
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 23 Syawal 1443 H
 24 Mei 2022 M

Dekan

H. JANURI SE.,MM.,M.Si.
 N I D N : 0 1 0 9 0 8 6 5 0 2

Tembusan :
 1. Peringgal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Mala Robiah Pasaribu
NPM : 1805160131
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. Raihanah Daulay, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Autonomy* Terhadap *Job Satisfaction*
(Studi Pada Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sumut Medan)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Acc. judul Pembahasan sesuai pedoman penulisan skripsi. Perbaiki identifikasi masalah. Rumusan tujuan penelitian.	2/2 2022 9/3 2022	
Bab 2	Setiap variabel minimal 4 sub. Perbaiki kerangka konseptual, hipotesis	16/3 2022	
Bab 3	Perbaiki Teknik pengambilan sampel, Definisi operasional, Teknik analisis Data	13/3 2022	
Daftar Pustaka	Tambah artikel Dosen FEB UMSU	16/6 2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Observasi, Wawancara dan Angket.	17/6	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar Proposal	2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, Juni 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

17/6 2022
Assoc. Prof. Dr. Raihanah Daulay, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 29 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
 yang anggotanya sebagai berikut :

Nama : Mala Robiah Pasaribu
 N.P.M. : 1805160131
 Tempat / Tgl.Lahir : Kp.Lama, 28 Juli 1999
 Alamat Rumah : Jl. Alfalaah I No 14
 Judul Proposal : Pengaruh Work -Life Balance dan Job Autonomy Terhadap Job Satisfaction
 Pada Pegawai BPTP (Balai Pengkajian Teknologi Pertanian) SUMUT

Disetujui / tidak disetujui *)

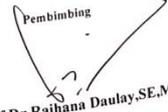
Item	Komentar
Judul	
Bab I	Jangan Banyak Teori
Bab II	Harus Ada Pengantar Dari Penulis Berdasarkan Kutipan
Bab III	Pada Judul Penelitian apa yang dilaksanakan sebelum sempit Para Daftar pustaka harus dari Sumber Asli (Primer)
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 29 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

 Assoc.Prof.Dr.Raihana Dauly, SE, M.Si

Sekretaris

 Assoc.Prof.Dr.Jufrihen, SE, M.Si.
 Penbanding


 Dr. Fajri Pasaribu, SE, M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 29 Juni 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Mala Robiah Pasaribu
N.P.M. : 1805160131
Tempat / Tgl.Lahir : Kp.Lama, 28 Juli 1999
Alamat Rumah : Jl. Alfalaah I No 14
Judul Proposal : Pengaruh Work -Life Balance dan Job Autonomy Terhadap Job Satisfaction Pada Pegawai BPTP (Balai Pengkajian Teknologi Pertanian) SUMUT

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Assoc.Prof.Dr.Raihana Daulay, SE, M.Si**
Medan, Rabu, 29 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Assoc.Prof.Dr.Raihana Daulay, SE, M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Dr.Fajal Pasaribu, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : MALA ROBLIAH PASARIBU
Tempat /Tgl Lahir : Kampung Lama, 28 Juli 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Lingkungan I Kampung Lama
Anak Ke : 2 dari 5 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Supri Pasaribu
Ibu : Sapriannur Siregar
Alamat : Kampung Lama

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 155679
2. SMP Negeri 1 Kolang
3. SMA Negeri 1 Kolang
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, September 2022

MALA ROBLIAH PASARIBU

KEMENTERIAN PERTANIAN
 BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PERTANIAN
BALAI PENGAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN SUMATERA UTARA

Jalan Jend. Besar Abdul Haris Nasution No.1 B. Medan (20143)
 Telepon (061) 787 0710, Fax (061) 786 1020

Website : sumut.litbang.pertanian.go.id E-mail : bpptp-sumut@litbang.pertanian.go.id sekretariatbpptpsumut@gmail.com



29 Agustus 2022

No : B-1091/HM.026/H.12.1/08/2022
 Lamp :
 Hal : Surat Keterangan RISET

Kepada Yth:
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 di Tempat

Dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/mahasiswi Saudara :

Nama : Mala Robiah Pasaribu
 NPM : 1805160131
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance dan Job Autonomy Terhadap Job Satisfaction Pada Pegawai BPTP Sumut
 telah selesai melaksanakan riset di Instansi kami dengan baik.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Balai



[Handwritten Signature]
 Dr. Khadijah E. Ramija, S.Pi. MP
 NIP.: 196902281996032002