

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DRIVER OJEK ONLINE PADA SAAT PANDEMI COVID 19**

**SKRIPSI**



oleh

**Fatikhatus Sholikhah**

**NIM. 16410183**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2021**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DRIVER OJEK ONLINE PADA SAAT PANDEMI COVID 19**

**S K R I P S I**

Diajukan Kepada  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

**Fatikhatus Sholikhah  
NIM. 16410183**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2021**

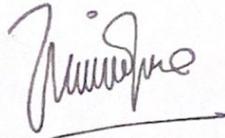
PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DRIVER OJEK ONLINE PADA SAAT PANDEMI COVID 19

SKRIPSI

oleh

**Fatikhatu Sholikhah**  
NIM. 16410183

Telah disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si**  
NIP. 197502202003122004

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



**Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si**  
NIP. 197611282002122001

**SKRIPSI**

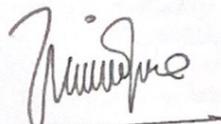
**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DRIVER OJEK ONLINE PADA SAAT PANDEMI COVID 19**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 23 Juli 2021

**Susunan Dewan Penguji**

Dosen Pembimbing



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si**  
NIP. 197502202003122004

Anggota Penguji lain  
Penguji Utama



**Drs. H. Yahya, MA**  
NIP. 196605181991031004

Ketua Penguji



**Agus Iqbal Hawabi, M. Psi, Psikolog**  
NIP. 198806012019031009

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 23 Juli 2021

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Psikologi**

**UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si**  
NIP. 197641282002122001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fatikhatus Sholikhah  
NIM : 16410183  
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Pada Saat Pandemi Covid 19**", adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 23 Juli 2021  
Penulis,



Fatikhatus Sholikhah  
NIM. 16410183

## **MOTTO**

*“Waktu Bagaikan Pedang. Jika kamu tidak memanfaatkannya dengan baik,  
maka ia akan memanfaatkanmu.”*

*HR. Muslim*

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Ayahanda Sholehudin, Ibunda Farida Nur Aini,  
Kakakku Fathul Sofyan Atssauri yang selalu memberi dukungan  
dan Suami tersayang Yudo Candra Nofianto yang selalu memberi semangat  
dan motivasi yang berarti bagi penulis untuk menyelesaikan karya ini.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis hanturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Ali Ridho, M.Si, selaku dosen wali Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Retno Mangestuti, M.Si, selaku dosen pembimbing Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.
6. Seluruh responden penelitian, yaitu driver ojek online yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu menyelesaikan penelitian ini..

7. Ayah Drs. Sholehudin dan Mama Farida Nur Aini S.Ag yang selalu memberi doa, semangat, serta motivasi kepada saya di rumah.
8. Kakakku tersayang Fathul Sofyan Atssauri S.E untuk segala waktu kapanpun mendengarkan cerita saya di rumah.
9. Suamiku tercinta Yudo Candra Nofianto untuk segala waktu kapanpun mendengarkan segala kegelisahan saya, dan selalu memberi semangat kepada saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Mbah Kung Drs. H. Djambhuri Hasjim. ME untuk segala dukungan, motivasi, dan ilmunya untuk menyelesaikan kuliah dan skripsi saya.
11. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materil.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, 23 Juli 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xviii
مختصرة نبذة .....	xx

### **BAB I :**

<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	14

### **BAB II: KAJIAN TEORI.....16**

A. Kepuasan Kerja.....	16
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	18
3. Sumber-Sumber Kepuasan Kerja.....	20
B. <i>Work Life Balance</i> .....	23
1. Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	23
2. Faktor-Faktor <i>Work Life Balance</i> .....	24
3. Komponen <i>Work Life Balance</i> .....	25
4. Aspek <i>Work Life Balance</i> .....	26
5. Faktor-Faktor <i>Work Life Balance</i> .....	27
C. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19.....	29
D. Pandangan Islam Terhadap <i>Work Life Balance</i> Dan Kepuasan Kerja.....	30
1. <i>Work Life Balance</i> Menurut Perspektif Islam.....	31
2. Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam.....	33
E. Hipotesis.....	34

### **BAB III: METODE**

<b>PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
------------------------	-----------

A. Jenis Penelitian.....	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Variabel.....	36
1. Kepuasan Kerja.....	36
2. <i>Work Life Balance</i> .....	37
D. Populasi dan Sampel.....	38
1. Populasi Penelitian.....	38
2. Sampel Penelitian.....	38
3. Teknik Sampling.....	38
E. Instrumen Penelitian.....	40
1. Alat Ukur Penelitian.....	40
a. Skala <i>Work Life Balance</i> .....	40
b. Skala Kepuasan Kerja.....	41
2. Pengumpulan Data.....	42
F. Validitas dan Reabilitas.....	42
1. Pilot Study.....	42
a. Menentukan Objek yang Diukur.....	43
b. Menentukan Aspek-Aspek yang Akan Diukur.....	43
c. Membuat Kuisisioner Penelitian.....	43
d. Membuat Scoring atau Penilaian dari Setiap Butir Pertanyaan.....	44
e. Mengadakan Uji Coba.....	44
2. Uji Validitas.....	44
3. Uji Reliabilitas.....	46
G. Analisis Data.....	47
1. Uji Asumsi.....	48
a. Uji Normalitas.....	48
b. Uji Homogenitas.....	48
c. Uji Linearitas.....	48
2. Uji Deskriptif.....	48
3. Uji Hipotesis.....	49

#### **BAB IV: HASIL DAN**

<b>PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
1. Gambaran Umum Penelitian.....	50
2. Hasil Penelitian.....	51
a. Hasil Uji Asumsi.....	51
a) Uji Normalitas.....	51
b) Uji Homogenitas.....	52
c) Uji Linieritas.....	53
b. Hasil Uji Deskriptif.....	54
a) Hasil Analisis Data <i>Work Life Balance</i> .....	54
b) Hasil Analisis Data Kepuasan Kerja.....	57

c. Hasil Uji Hipotesis.....	59
3. Pembahasan.....	61
a. Tingkat <i>Work Life Balance</i> .....	61
b. Tingkat Kepuasan Kerja.....	63
c. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online.....	65
<b>BAB V:</b>	
<b>PENUTUP.....</b>	<b>68</b>
1. Kesimpulan.....	68
2. Saran.....	68
<b>DAFTAR</b>	
<b>PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blueprint Skala Work Life Balance.....	40
Tabel 3.2	Blueprint Skala Kkepuasan Kerja.....	41
Tabel 3.3	Indeks Validitas Work Life Balance.....	45
Tabel 3.4	Indeks Validitas Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 3.5	Reliabilitas Penelitian.....	47
Tabel 4.1	Hasil Uji Homogenitas.....	52
Tabel 4.2	Hasil Uji Linieritas.....	53
Tabel 4.3	Deskripsi Statistik Data Work Life Balance.....	55
Tabel 4.4	Kategorisasi Work Life Balance.....	55
Tabel 4.5	Hasil Deskriptif Tingkat Work Life Balance.....	56
Tabel 4.6	Deskripsi Statistik Data Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 4.7	Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.8	Hasil Deskriptif Tingkat Kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana.....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Rancangan Penelitian.....	35
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	51
Gambar 4.2	Grafik Uji Linieritas.....	54
Gambar 4.3	Diagram Lingkaran <i>Work Life Balance</i> .....	56
Gambar 4.4	Diagram Lingkaran Kepuasan Kerja.....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

Skala *Work Life Balance*

Skala Kepuasan Kerja

Validitas dan Reabilitas

Uji Normalitas

Uji Homogenitas

Uji Linieritas

Uji Hipotesis

Kategorisasi *Work Life Balance*

Kategorisasi Kepuasan Kerja

## **ABSTRAK**

Fatikhatas Sholikhah, 16410183, Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Pada Saat Pandemi Covid 19. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan adalah dengan menerapkan *work-life balance*, karena sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19. Subyek penelitian ini adalah driver ojek online di Kota Malang dengan sampel penelitian sebanyak 100 orang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara *random sampling*. Pengambilan data ini menggunakan dua skala yaitu skala dari variabel *work life balance* dan skala kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil sebagai berikut: tingkat *work life balance* berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 60% atau 60 orang dan tingkat kepuasan kerja juga berada pada kategori sedang dengan prosentase sebesar 50% atau 50 orang. Hasil analisis regresi linier sederhana

menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau  $p < 0,05$ , yang berarti ada pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19.

**Kata Kunci :** *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Driver Ojek Online.

## **ABSTRACT**

Fatikhatus Sholikhah, 16410183, The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction of Online Ojek Drivers During the Covid 19 Pandemic. Thesis. Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

Work is a need of a person in bringing himself to a more satisfying state than before. Most people when they enter the world of work lose balance in their lives. One of the efforts to increase job satisfaction, the company is to implement a work-life balance, because it is very important for companies to realize that employees do not only face problems at work, but also outside of work.

This study aims to see the relationship between work life balance and job satisfaction of online motorcycle taxi drivers during the covid 19 pandemic. The subjects of this study were online motorcycle taxi drivers in Malang City with a research sample of 100 people. The method in this study uses quantitative methods with random sampling techniques. This data collection uses two scales, namely the scale of the work life balance variable and the scale of job satisfaction.

Based on the results of the study, the following results were obtained: the level of work life balance was in the medium category with a percentage of 60% or 60 people and the level of job satisfaction was also in the medium category with a percentage of 50% or 50 people. The results of simple linear regression analysis show a significance value of 0.000 or  $p < 0.05$ , which means that there is an influence between work life balance on job satisfaction of online motorcycle taxi drivers during the covid 19 pandemic.

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction, Online Ojek Driver.

## مختصرة نبذة

Ojek لسائقي الوظيفي الرضا على والحياة العمل بين التوازن تأثير ، 16410183 ، شليخة فاتيكاوس ، 2021 ، مالانج إبراهيم مالك مولانا النفس علم كلية .أطروحة Covid 19 جائحة أثناء الإنترنت عبر

عالم دخولهم عند الناس معظم يفقد .قبل ذي من أكثر مرضية حالة إلى للوصول الإنسان حاجة هو العمل التوازن بتنفيذ الشركة تقوم ، الوظيفي الرضا لزيادة المبدولة الجهود بين من .حياتهم في التوازن العمل فحسب العمل في مشاكل يواجهون لا الموظفين أن تدرك أن للشركات جداً المهم من لأنه ، والحياة العمل بين العمل خارج أيضاً يواجهونها بل ،

سيارات لسائقي الوظيفي والرضا العملية الحياة في التوازن بين العلاقة معرفة إلى الدراسة هذه تهدف عبر الأجرة سيارات سائقي كانوا الدراسة هذه وموضوعات .19 كوفيد جائحة خلال الإنترنت عبر الأجرة الأساليب الدراسة هذه في الطريقة تستخدم .شخص 100 من بحثية عينة مع مالانج مدينة في الإنترنت متغير مقياس وهما ، مقياسين هذه البيانات جمع عملية تستخدم .العشوائية العينات أخذ تقنيات مع الكمية الوظيفي الرضا ومقياس العملية الحياة توازن

الفئة في والحياة العمل بين التوازن مستوى كان :التالية النتائج على الحصول تم الدراسة نتائج على وبناءً بنسبة أيضاً المتوسطة الفئة في الوظيفي الرضا مستوى كان كما ، شخصاً 60 أو 60٪ بنسبة المتوسطة  $p < 0.05$  أو 0.000 تبلغ دلالة قيمة البسيط الخطي الانحدار تحليل نتائج تظهر .شخصاً 50 أو 50٪ قدرها عبر الأجرة سيارات لسائقي الوظيفي الرضا على العملية الحياة توازن بين تأثيراً هناك أن يعني مما ، 19 كوفيد جائحة خلال الإنترنت

الإنترنت عبر Ojek تشغيل برنامج ، الوظيفي الرضا ، والحياة العمل بين التوازن :الرئيسية الكلمات

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Salah satu keberhasilan organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja dalam organisasi. Menurut Findarti (2016) menegaskan sumber daya manusia sebagai kunci pokok penentu keberhasilan organisasi. Dunia sekarang ini persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya bersaing dengan yang lain dalam peningkatan kerja. Hal dalam merealisasikan itu, perusahaan menuntut sumber daya yang terlibat di dalamnya.

Keseimbangan kehidupan kerja sendiri adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Schermerhorn, 2005 dalam Ramadhani:2). Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Kanwar *et*

al.,2009). Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja tersebut disebut dengan *work-life balance*. Menurut Lockwood (2003) *Work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja harus mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan adalah dengan menerapkan *work-life balance*, karena sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Singh dan Khanna (2011) menyatakan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “*me time*” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun.

Beberapa di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan 2015). Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Terlebih jika perusahaan memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat-tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi. Pada kepuasan kerja sendiri, pekerja yang dimaksud disini tidak hanya pekerja yang duduk di depan

komputer atau di kantor saja, namun salah satunya ialah pengendara ojek online.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Ayu Aziah, dan Popon Rabia Adawia (2018), di dalam penelitian ini masalah lain yang tak kalah pentingnya ialah fasilitas angkutan umum. Angkutan umum perkotaan, yang saat ini didominasi oleh mikrolet masih terasa kurang nyaman, kurang aman dan kurang efisien. Berdesak-desakan di dalam angkutan umum sudah merupakan pandangan sehari-hari di kota-kota besar. Pemakai jasa angkutan umum masih terbatas pada kalangan bawah dan sebagian kalangan menengah. Orang-orang berdasi masih enggan memakai angkutan umum, karena *comfortability*/kenyamanan angkutan umum yang masih mereka anggap terlalu rendah, dibandingkan dengan kendaraan pribadi yang begitu nyaman dengan pelayanan dari pintu ke pintu. Oleh karena selama beberapa dekade belakangan ini tidak ada langkah “terobosan” yang berarti, maka antrian dan kemacetan lalu lintas yang berkepanjangan pada setiap koridor dan pusat kota, dan sebagai akibatnya pemborosan besar-besaran dari energy BBM serta polusi udara, akan terus menjadi menu sehari-hari dari para pembuat perjalanan di perkotaan (*urban trip makers*).

Untuk menjawab kebutuhan masyarakat tersebut, saat ini telah lahir beberapa perusahaan penyedia aplikasi transportasi online. Menurut (Wahyusetyawati, 2017) transportasi merupakan sarana yang umum digunakan untuk mengangkut barang atau manusia dari satu tempat ke tempat lain. Transportasi *online* adalah salah satu contoh pengembangan

teknologi berbasis aplikasi disambut cukup baik di awal kemunculannya karena dianggap sebagai salah satu inovasi terbaik saat ini.

Transportasi *online* muncul di tengah kondisi sistem transportasi di Indonesia yang belum tertata dengan baik. Beberapa perusahaan besar berlomba untuk membentuk perusahaan transportasi berbasis aplikasi online, beberapa di antaranya adalah Gojek, Grab maupun Uber. Bagi sebagian orang transportasi *online* merupakan solusi atas sistem transportasi yang masih buruk, namun di sisi lain merupakan masalah bagi orang-orang yang menggantungkan hidup dari jasa transportasi yang tidak mengandalkan teknologi. Transportasi *online* menawarkan kemudahan, biaya yang lebih murah, kenyamanan dan keamanan yang lebih terjamin, maka tidak mengherankan jika banyak orang yang beralih dari moda transportasi konvensional ke moda transportasi *online*. Seiring dengan waktu, kehadiran transportasi *online* ini menimbulkan kecemburuan sosial bagi transportasi konvensional yang sudah ada sebelumnya, baik ojek, taksi, angkutan umum, bus dan lain sebagainya.

Jika sebelumnya untuk memperoleh moda transportasi yang diinginkan, masyarakat harus memperoleh dengan cara manual atau dapat menghubungi *call center* dari moda transportasi tersebut, saat ini masyarakat dengan mudah dapat memilih berbagai moda transportasi yang diinginkan dengan menggunakan *handphone* berbasis android. Menggunakan aplikasi tersebut masyarakat dapat memperoleh estimasi jumlah biaya yang dikeluarkan untuk perjalanan yang akan dilakukannya,

selain itu masyarakat merasa lebih aman dengan menggunakan aplikasi karena data pengemudi dan kendaraan tertera dengan jelas di aplikasi yang digunakan (Cakrawala-Jurnal Humaniora, Vol 18 No. 2 September 2018).

Moda transportasi pilihan masyarakat yang sebelumnya bersifat *offline* saat ini telah berinovasi menjadi bersifat *online* dan lebih modern. Menurut (Khasanah et al., 2016) inovasi adalah tindakan sistematis pengubahan sesuatu (produk, ide, informasi, teknologi dan lain-lain) menjadi suatu sumber daya yang bernilai tinggi bagi target pasar. Adapun sifat dari inovasi terdiri dari: pergantian, pergiliran, penambahan, penyusunan ulang, penghapusan, penguatan. Kegiatan pembaharuan (inovasi) oleh para pengusaha akan menimbulkan efisiensi (Oakey, 2015). Pernyataan dari efisiensi tersebut akan menyebabkan turunnya harga produk secara berkala. Selanjutnya teori pasar mulai memainkan perannya, dengan harga yang turun akan menaikkan konsumsi masyarakat dan dari sisi lain dapat dilihat bahwa proses inovasi akan membuka kesempatan kerja baru dengan pendapatan yang lebih tinggi. Perkembangan dan perluasan lapangan kerja akan membuat banyak orang masuk dalam pasar tenaga kerja yang lebih baik, dan dengan pekerjaan yang baik akan meningkatkan pendapatan. Pendapatan yang meningkat cenderung akan diikuti dengan konsumsi yang meningkat pula, atau dengan kata lain, kegiatan inovasi yang dilakukan pengusaha akan meningkatkan pendapatan masyarakat sekaligus meningkatkan konsumsinya.

Selain menggunakan akses internet sebagai tulang punggung (*backbone*), moda transportasi ojek berbasis aplikasi android juga menggunakan fitur GPS sebagai pendukung pelayanan. GPS memberikan manfaat dalam hal navigasi dan penempatan (Amajida, 2016). Penggunaan fitur GPS sebagai bentuk dari teknologi memberikan kesempatan untuk memperoleh kepastian mengenai jarak, waktu dan arah. Fitur GPS yang digunakan pada moda transportasi ojek mampu melacak keberadaan armada tersebut, sehingga pengguna dapat memperoleh peluang untuk mendapatkan kepastian dalam hal jarak dan waktu.

Diawali dengan kehadiran perusahaan PT Go-Jek Indonesia pada tahun 2011 yang didirikan oleh Nadiem. Nadiem menciptakan Go-Jek, sebuah layanan antar jemput dengan ojek modern berbasis pesan. Ojek yang merupakan kendaraan motor roda dua ini menjadi transportasi yang sangat efektif. Aplikasi ini memungkinkan para user untuk dapat memesan ojek secara online. Gojek dikenal sebagai ojek yang modern dan profesional. Para *driver* telah dilengkapi dengan handphone berbasis android dengan tujuan memudahkan para *driver* dalam berhubungan dengan para *user* dan dapat dengan mudah memperoleh rute terbaik untuk melakukan pengantaran penumpang.

Penelitian di Indonesia menunjukkan adanya hubungan positif antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja, artinya semakin meningkatnya *work life balance* mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja secara nyata (Asepta & Maruno, 2017). Selanjutnya berdasarkan

penelitian terdahulu Ganapathi & Gilang (2016) yang menyatakan bahwa *work-life balance* yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan kerja yang berpengaruh secara parsial dan simultan. Dan berdasarkan penelitian terdahulu oleh Putri dan Kusumastuti (2014) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Direktorat Human Resource Development di Kantor Pusat PT. Pertamina (Persero)” yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai tetap Direktorat Human Resource Development di Kantor Pusat PT. Pertamina (Persero).

Keterkaitan antara *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online disini yaitu pencapaian *Work-life Balance* terlihat dari terhindarnya para driver ojek online dari stres, keluhan, dan berbagai gejala psikologis lainnya. Apabila para driver ojek online mampu menyelaraskan waktu dan keterlibatannya secara langsung antara pekerjaan maupun kehidupan pribadi (keluarga, hobby, dan budaya) maka para driver ojek online akan bersemangat, fokus bekerja, lebih efektif dan meningkatkan kualitas kerjanya, sedangkan apabila para driver ojek online merasa tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan, dan kehidupan pribadinya para driver ojek online akan merasa penat, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun perusahaan atau organisasi yang membutuhkan tenaga, usaha, serta potensinya.

Penelitian ini berbeda dengan peneliti sebelumnya karena penelitian kali ini jauh berbeda dengan situasi dan kondisi sebelumnya, yaitu pandemi yang baru-baru ini muncul dan membuat resah semua orang khususnya para pekerja driver ojek online.

Jakarta, CNN Indonesia – Infeksi virus corona atau covid-19 resmi dinyatakan sebagai pandemi pada Kamis (12/3). Ghebreyesus khawatir akan tingkat keparahan wabah Covid-19 dan minimnya Tindakan yang diambil untuk memerangi virus. Ghebreyesus memprediksi, jumlah kasus dan kematian masih akan meningkat dalam beberapa hari dan pekan ke depan.

Tak dapat dipungkiri, wabah virus corona di Indonesia membuat bisnis transportasi online terkena dampak cukup signifikan. Co-CEO Gojek, Andre Sulisty, pun membuka sekilas tentang seberapa besar perusahaannya terimbas, terutama para driver. Andre berkata bahwa dampak paling tinggi terjadi terutama dalam pengantaran orang atau GoRide. Sedangkan pengantaran barang dan juga GoFood mengalami kenaikan walau tidak disebutkan angkanya.

Pada minggu lalu, bisnis transportasi masih cukup menghasilkan akan tetapi minggu ini seiring kebijakan penutupan banyak perkantoran dan karyawan kerja dari rumah, dampaknya semakin terasa. Layanan terkait pengantaran barang memang mengalami kenaikan karena banyak masyarakat memakai jasa driver Gojek untuk mengantarkan makanan atau

bahan-bahan pangan. Selain itu pembelian pulsa dan semacamnya juga mengalami kenaikan, dan Andre mengatakan bahwa orderan makanan atau *Food delivery* meningkat karena masyarakat di Indonesia tidak punya opsi untuk makan di luar. (Fino Yurio Kristo – detikInet Selasa, 24/03/2020)

Meningkat dari wabah, epidemi menandakan jangkauan penyebaran penyakit yang lebih luas disertai penularan yang terjadi dengan cepat. Epidemi bisa berubah menjadi endemic yang umumnya menyerang satu negara, wilayah, atau benua. “Epidemi itu terjadi di satu lingkungan terbatas atau negara saja. Pandemi [terjadi di] seluruh dunia atau beberapa benua,” ujar Kepala Lembaga Biologi Molekuler Eijkman, Profesor Amin Soebandrio pada CNNIndonesia.com, beberapa waktu lalu. (sumber: mengenal makna status pandemi virus corona tim, CNN Indonesia, Kamis 12/3/2020)

Wabah virus Corona yang menyebabkan COVID-19 di Indonesia telah menyebabkan trafik Ojek Online (Ojol) mengalami penurunan, hal ini juga berkaitan dengan variable yang ada yakni kepuasan kerja. Dua pemain utama Ojol di Indonesia, Go-jek dan Grab, Indonesia menyebut penurunan tersebut terjadi hampir di semua layanan. *Chief of Public Policy and Government Relations* Gojek, Dyan Shinto E, mengatakan, penurunan terjadi di layanan antar makanan hingga pengiriman barang. Namun penurunan bagi transportasi lebih terasa. “Overall sudah ada *self distancing* dan *Work From Home*, pengguna transportasi menurun, tetapi overall sih menurun semua ya,” ucapnya dalam siaran langsung di akun Youtube

Kementerian Kominfo, Senin (23/3/2020). Sementara itu *Head of Public Affairs* Grab Indonesia Tri Sukma Anreiano menyebutkan dampak Corona yang dialami perusahaannya kurang lebih sama, Tri Sukma Anreiano menyebutkan penggunaan transportasi atau Grab Bike tak sebanyak sebelum-sebelumnya. “Transport memang melandai”, ucap Tri Sukma dalam siaran live di akun Youtube Kominfo, Senin (23/3/2020).

Menurut Dokter Spesialis Penyakit Dalam Andi Khoimani mengajak masyarakat untuk menerapkan protokol kesehatan saat berpergian menggunakan ojek online di masa pandemi Covid-19. Hal ini demi mencegah penularan virus Corona melalui transportasi tersebut. Penerapan protokol kesehatan ini bukan hanya demi melindungi penumpang dari penyebaran virus Corona saja, melainkan pengemudi ojek online. Pasalnya, masih ditemukan banyak Orang Tanpa Gejala (OTG) Covid-19. "Jadi masing-masing sekarang punya tanggung jawab supaya dirinya itu sehat," ucap Andi. Dia menyarankan pengguna ojek online membawa helm sendiri yang dilengkapi dengan penutup kaca di dalamnya. Dengan begitu, maka penularan virus Corona melalui droplet atau percikan cairan jauh lebih rendah. (sumber: Lizsa Egeham – Liputan6 13/06/20)

Dalam laporan UNICEF dan ILO (2020), perusahaan yang menawarkan *Flexible Work Arrangement* kepada karyawan, dapat dikatakan sebagai bentuk dukungan perusahaan terhadap karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarga dalam mencapai *Work Life*

*Balance* yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas pekerja, terutama dalam situasi Covid-19. Laker (2020) menuliskan bahwa pada situasi Covid-19, *Work Life Balance* adalah salah satu hal yang dapat membantu masyarakat bekerja meningkatkan kualitas kesehatan, karena situasi mental yang *stress* dapat memberikan pengaruh buruk kepada aktivitas dan juga kesehatan. Sehingga masing-masing individu harus meningkatkan ketahanan secara fisik dan mental dengan berbagai macam cara seperti membuat pengaturan waktu yang baik dan efisien sehingga dapat membagi waktu dalam bekerja, keluarga dan hobi. Dengan terjadinya *Work Life Balance* yang baik maka dapat meningkatkan ketahanan diri individu, sehingga dapat mengambil keputusan lebih efisien dan efektif.

Menurut salah satu tokoh tentang *work life balance* Kalliath dan Brough (2008) yang menyatakan *work life balance* sebagai persepsi individu dimana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan non-kerja itu dapat berjalan bersama dan mendorong pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup individu. Menurut penulis *work life balance* ialah suatu kondisi dimana karyawan atau pekerja berusaha untuk menyeimbangkan antara kegiatan dalam pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya. Namun saat berusaha menyeimbangkan keduanya akan selalu ada konsekuensi yang harus diterima, bisa jadi berimbas pada kondisi psikologis ataupun fisik yang kelelahan karena selalu mengupayakan atau berusaha membuat kedua keadaan menjadi seimbang.

*Work life balance* yang dibuat di lembaga pendidikan tinggi (universitas), memiliki hasil bahwa ada hubungan fleksibilitas waktu dan kinerja karyawan sehingga perguruan tinggi (universitas), memiliki hasil bahwa ada hubungan fleksibilitas waktu dan kinerja karyawan sehingga perguruan tinggi perlu mempertimbangkan keseimbangan hidup di lembaga pendidikan tinggi, seperti pada penelitian (Hashim et al, 2017). Selain pekerjaan di dua sektor tersebut, pekerjaan di sektor kesehatan dianggap paling rawan di saat pandemi Covid 19 karena sektor ini merupakan garda terdepan dalam penanganan pandemi ini. Kondisi ini memicu kenaikan tingkat stres bagi petugas kesehatan, karena *Work life balance* dan tingkat stres bagi petugas kesehatan berpengaruh pada kepuasan kerja dalam keadaan normal (Putranti, 2018)

Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa sebagian besar staf perawat tidak bahagia dengan *Work life balance* yang terkait dengan berbagai kehidupan kerja, berdasarkan pada kondisi kehidupan individu, keyakinan dan tujuan. Saat ini setiap karyawan yang sukses sedang mengalami dilema dalam keseimbangan antara kehidupan kerja pribadi dan kehidupan profesional. Setiap karyawan yang berhasil saat ini berada dalam keseimbangan antara pekerjaan pribadi dan kehidupan profesional. Orang tidak ragu untuk memiliki waktu ekstra untuk mencapai tujuan mereka. (Satpathy et al., 2014)

Berdasarkan penjabaran tersebut dengan sengitnya persaingan lapangan kerja akhirnya menjadi driver ojek online apalagi saat ini adanya

virus membuat pekerjaan ini sangat beresiko sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Pada Saat Pandemi Covid 19”.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat *work life balance* pada driver ojek online?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada driver ojek online?
3. Apakah ada pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui tingkat *work life balance* pada driver ojek online.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja pada driver ojek online.
3. Mengetahui pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online.

#### **D. Manfaat**

Dari tujuan tersebut diharapkan penelitian ini dapat digunakan atau bermanfaat untuk:

1. Teoritis

Dapat memperdalam teori tentang *work life balance* dan kepuasan kerja dalam dunia Psikologi Industri dan Organisasi. Sehingga, penelitian ini dapat berguna sebagai hasil temuan yang menunjang pengembangan ilmu pengetahuan tentang bidang Psikologi Industri dan Organisasi itu sendiri.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *work life balance* yang ditinjau dari kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi acuan perusahaan ataupun instansi tempat penelitian untuk tujuan pengembangan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut buku Psikologi Industri dan Organisasi karya Sutarto Wijono (2010 : 97) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Luthans (2006) mengemukakan lima dimensi pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon efektif (kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja), yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan harus memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. 2) Gaji. Upah yang diterima dipandang pantas dalam organisasi. 3) Kesempatan promosi. Terbuka kesempatan untuk maju dalam organisasi. 4) Pengawasan. Terdapat penyelia yang memiliki kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. 5) Rekan kerja. Terdapat rekan kerja yang memiliki kepandaian secara teknis dan memberi dukungan secara sosial.

Kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya dengan generalisasi sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam (Wexley & Yukl, 2003). Kaswan (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian karyawan tentang seberapa baik pekerjaan memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan karyawan bahwa bekerja sebagai hal menyenangkan yang memberikan pertumbuhan karier, perkembangan peluang dalam

bekerja, dan membuat karyawan untuk membantu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Robinson, dkk., 2004).

Menurut Wexley dan Yukl (2003) kepuasan kerja terbagi dalam tiga aspek yaitu aspek pekerjaan merupakan perasaan serta sikap karyawan dalam memandang suatu pekerjaan. Aspek kompensasi merupakan sejumlah upah yang diterima karyawan sesuai dengan harapannya. Aspek pengawasan merupakan pandangan karyawan bahwa pengawas mampu berperilaku bijaksana dengan memberikan bantuan serta dukungan perilaku ketika dibutuhkan oleh karyawannya. Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan dalam memandang pekerjaannya, karyawan akan terpuaskan dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapan dengan pekerjaan yang dihadapi.

Robbins (2007: 148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assessment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Menurut Gibson dkk. (1997) kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi karyawan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja berpangkal dari berbagai aspek kerja seperti upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

Sedangkan Handoko (2000) menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan

sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan definisi–definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja.

Menurut hasil wawancara (03/07/20') dari jumlah yang valid driver ojek online merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya sekarang, karena mereka mengatakan bahwa orderan sekarang menurun 50% dan insentif atau bonus dari gojek juga dihilangkan dan tidak ada insentif seperti dulu lagi sehingga para driver ojek online merasa resah, kata mas Fathoni salah satu driver ojek online yang telah saya wawancarai.

## **2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut memberikan kepuasan kerja yang berbeda tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Jewell dan Siegall (1998) adalah:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, dan keterampilan.

2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Pio dan Tampi (2018) Kepuasan kerja terkait dengan sikap seorang karyawan di tempat kerja. Salah satu dimensi kepuasan kerja adalah sikap yang terkait dengan emosi, sehingga hal ini juga berkaitan dengan motivasi.

Untuk mengukur kepuasan kerja, digunakan definisi operasional dari faktor kepuasan kerja dari Luthans (1998:145-146). Menurut Luthans faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

*a. Pekerjaan (Work it self)*

Yaitu sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi yang tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

*b. Gaji penghasilan (Payment)*

Yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji. Karyawan yang menerima gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil akan

mengalami *distress* atau ketidakpuasan. Jika gaji dipersepsikan sebagai adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan tenaga kerja, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

c. Kesempatan promosi (*Advancement*)

Dalam hal ini promosi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk maju dan memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Penyelia atau pengawasan kerja (*Supervision*)

Yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

e. Rekan kerja (*Co-workers*)

Yaitu sejauhmana rekan kerja bersahabat dan berkompeten. Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai suatu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

f. Kondisi kerja (*Work condition*)

Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak menyenangkan (*uncomfortabel*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi dan memenuhi kebutuhan fisik akan memuaskan tenaga kerja.

### 3. Sumber-Sumber Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Ada perbedaan individual (*individual differences*) yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja seseorang (Landy, 1999). Variasi individu antara lain adalah factor demografik seperti umur, rasa tau jenis kelamin. *Individual differences* secara fungsional antara lain harga diri dan kemampuan (Landy, 1999).

Menurut data yang dikumpulkan oleh Weaver (dalam Landy, 1999) kepuasan kerja dipengaruhi oleh peran disposisi individu. Sedangkan menurut data yang dikumpulkan oleh Locke (dalam Landy, 1999) dari penelitian tentang kepuasan kerja, diperoleh sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Sumber kepuasan kerja tersebut terbagi dalam dua kategori, yaitu *events and conditions* serta *agents*. Kategori pertama, yaitu *events and conditions* terdiri dari:

#### a. Tantangan Pekerjaan

Menurut Locke (dalam Landy, 1999) pekerjaan yang memberikan tantangan secara mental membuat individu merasa puas menjalankan pekerjaannya.

#### b. Tuntutan Pekerjaan Secara Fisik

Pekerjaan yang melelahkan akan membuat karyawan merasa tidak puas.

#### c. Minat pribadi terhadap pekerjaan

Pekerjaan yang didukung oleh minat pribadi individu yang bersangkutan akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

#### d. Struktur pemberian penghargaan

Struktur pemberian penghargaan yang informatif bagi suatu performansi kerja akan membuat karyawan merasa puas, artinya pemberian penghargaan

terhadap karyawan dilakukan dengan sistem yang transparan sesuai dengan performansi kerja karyawan yang bersangkutan.

e. Kondisi fisik lingkungan pekerjaan

Kepuasan akan tercipta tergantung dari kesesuaian antara kondisi pekerjaan dengan kebutuhan fisik seseorang.

f. Kondisi kerja yang memfasilitasi pemenuhan tujuan karyawan

Kondisi kerja yang mampu memenuhi atau memfasilitasi pemenuhan tujuan karyawan akan menciptakan perasaan puas pada karyawan yang bersangkutan.

Selanjutnya kategori kedua, yaitu *agents* yang terdiri dari:

a. *Self* (Karyawan sebagai seorang individu)

*Self-efficacy* (keyakinan diri) yang tinggi sangat kondusif dalam menciptakan kepuasan kerja karena individu dengan *self-efficacy* yang tinggi merasa mampu melakukan suatu tugas atau tingkah laku tertentu dengan berhasil.

b. Supervisi, rekan kerja dan bawahan

Individu akan merasa puas dengan rekan sekerja yang mampu membantunya untuk mendapatkan penghargaan. Individu akan merasa puas jika rekan sekerjanya mempunyai pandangan yang sama dengan dirinya.

c. Institusi dan manajemennya

Individu akan merasa puas dengan institusi yang mempunyai kebijakan dan prosedur yang didesain sedemikian rupa supaya individu yang ada di dalamnya mampu meraih penghargaan sesuai dengan hasil yang dicapainya dalam tugas atau pekerjaan yang diembankan kepadanya. Individu dalam institusi akan merasa tidak puas apabila institusi menerapkan aturan yang tidak

jelas atau penuh konflik.

d. Tunjangan kesejahteraan

Tunjangan tidak mempunyai pengaruh yang cukup kuat dalam menciptakan kepuasan kerja bagi sebagian karyawan, namun demikian tunjangan kesejahteraan mempunyai peran dalam menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan sumber-sumber kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga tingkat kepuasan masing-masing karyawan akan berbeda-beda sesuai dengan peran disposisi pada diri masing-masing individu, sehingga semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

**B. *Work Life Balance***

**1. *Pengertian Work Life Balance***

Menurut Lockwood (2003) *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama, yaitu *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Teori ini memiliki gagasan bahwa 'pekerjaan' dan 'keluarga' didasari oleh domain atau lingkungan yang berbeda dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Lazar, Osoian, & Ratiu (2010) menyatakan bahwa sejak awal penting untuk memahami bahwa *work-life balance* bukan berarti mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran yang lain. Akan tetapi, dalam pengertian yang lebih

luas, *work-life balance* diartikan sebagai level kepuasan terhadap berbagai keterlibatannya dalam berbagai peran. Seperti yang dikemukakan oleh Hill, Clarke, Koch, & Hill (2014) bahwasanya *work life balance* secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras. Rincy & Panchanatham (2010) juga memiliki pendapat yang sama, bahwasanya *work life balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik.

Menurut Greenhaus *et al.*(2003) keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya). Apabila individu mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki *work life balance*. Oleh karena itu, *work life balance* hanya dapat dicapai ketika individu mengalami kepuasan dan keseimbangan antar kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

## **2. Faktor-Faktor / Indikator *Work Life Balance***

Indikator-indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan-kerja menurut McDonald dan Bradley (2005) yaitu:

1. Keseimbangan waktu: Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga (Ramadhani, 2012). Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat anda lakukan untuk menyeimbangkan waktu anda untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif. Jika dapat menyeimbangkan waktu diharapkan hasilnya adalah konsentrasi anda akan meningkat, organisasi waktu anda akan lebih baik, produktifitas akan meningkat dan yang terpenting tingkat stress anda akan berkurang.
2. Keseimbangan keterlibatan: Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan adalah karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya. Contohnya waktu karyawan dihabiskan selama 8 jam setiap harinya di kantor dan tersisa 5 jam untuk keluarga, apabila selama 5 jam tersebut karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya, maka keseimbangan keterlibatan akan tercapai.
3. Keseimbangan kepuasan: Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan adalah kepuasan dari diri sendiri yang timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas yang diselesaikan.

Menurut Greenhaus, Collins, & Shaw (2003) memandang *work life balance* sebagai suatu derajat, sebuah kontinum yang berhenti pada satu ujung karena ketidakseimbangan dukungan antara peran tertentu dengan peran lainnya, seperti misalnya peran pekerjaan dan keluarga. Individu yang memberikan kontribusi lebih banyak terhadap satu peran dibandingkan peran lainnya akan relatif tidak seimbang. Lebih lanjut lagi, Greenhaus, dkk (2003) juga mengkonseptualisasi seimbang sebagai nilai atau keinginan individu yang bebas. Sedangkan Clark (2000) mendefinisikan *work life balance* sebagai kepuasan dan keberfungsian yang baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang rendah.

### **3. Komponen *Work-Life Balance***

Menurut Fisher (dalam Ula, dkk, 2015) *work-life balance* merupakan *stressor* kerja yang meliputi empat komponen penting, yaitu:

- a. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.
- b. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- c. Ketegangan (*strain*), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- d. Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah ada, mengacu pada teori Rincy & Panchanatham (2010) dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan keadaan seimbang karena rendahnya konflik antara kehidupan pribadi/keluarga dengan tuntutan pekerjaan sehingga peran yang dijalankan dapat berjalan selaras.

#### **4. Aspek *work life balance***

Menurut Rincy & Panchanatham (2010), terdapat empat aspek dalam mengukur *work life balance*, diantaranya adalah:

##### **a. *Intrusion of personal life into work (IPLW)***

Aspek ini merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya. Seperti misalnya, individu menjadi sering menunda-nunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja individu tersebut menurun.

##### **b. *Intrusion of work into personal life (IWPL)***

Aspek ini merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga). Seperti misalnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, individu tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.

##### **c. *Work enhancement by personal life (WEPL)***

Aspek ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Seperti misalnya ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

##### **d. *Personal life enhancement by work (PLEW)***

Aspek ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan. Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu tepat waktu pula ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga.

Aspek ini menjelaskan seberapa jauh kehidupan kerja yang positif dapat meningkatkan kehidupan pribadi yang positif pula.

Aspek-aspek *work life balance* yang telah disampaikan oleh Rincy & Panchanatham (2010) di atas akan digunakan sebagai aspek *work life balance* dalam penelitian ini. Aspek-aspek tersebut diantaranya, *Work interference with personal life (WIPL)*, *Personal life interference with work (PLIW)*, *Personal life interference with work (PLIW)*, dan *Personal life enhancement of work (PLEW)*.

## **5. Faktor-faktor *Work Life Balance***

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Poulouse & Sudarsan (2014) terdapat empat faktor utama demi tercapainya *work life balance*, yaitu sebagai berikut:

### **a. Faktor individu (*Individual factors*)**

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

### **b. Faktor organisasi (*Organisational factors*)**

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

### **c. Faktor sosial (*Societal factors*)**

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

d. Faktor-faktor lainnya

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

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka penulis menyimpulkan faktor-faktor work-life balance terdiri dari faktor individu, faktor organisasi, faktor sosial dan faktor yang dikategorikan faktor lainnya.

**C. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19**

Fisher, dkk (2003) yang menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. *Individual behavior* yaitu dimana individu melakukan suatu tindakan bagi dirinya sendiri yaitu baik dalam bekerja maupun melakukan kegiatan untuk dirinya sendiri diluar dari jam kerja. Hal ini dapat saja dilakukan oleh individu yaitu apabila individu yang telah berkeluarga maka ia akan memiliki tanggung jawab untuk hidup berkeluarga dan menjalankan pekerjaan sebagai tanggung jawab sehingga apabila individu tidak dapat mengatur waktu untuk kedua hal ini maka

dapat terjadi konflik yaitu individu harus mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan.

Pada masa pandemi apabila individu tidak dapat mengatur waktu maka individu dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance* yang baik namun jika individu dapat mengatur waktu yang baik maka individu akan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang ada di pekerjaan sehingga menimbulkan kepuasan kerja karena selama bekerja menghasilkan emosi positif atau keadaan yang menyenangkan. (Jurnal Maneksi Vol 7, No.1, Juni 2018)

Pekerja dengan keseimbangan waktu yang baik dan kehidupan sosial yang menyenangkan, akan memiliki *Employee Engagement* yang tinggi (Bakker dkk, 2008) dan akan mempengaruhi kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan yang telah berkeluarga memiliki kemampuan untuk mengatur keseimbangan dalam kehidupannya dan pekerjaan maka Ia dapat merasakan kepuasan kerja. Pada masa pandemi seperti ini pemerintah melarang adanya perkumpulan dengan banyak orang, namun kehidupan sosial akan tetap bisa dilaksanakan melalui virtual yang kini sangat dipermudah dan tidak akan terputus kehidupan sosial bersama sahabat, teman dan kerabat.

Penelitian di Indonesia menunjukkan adanya hubungan positif antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja, artinya semakin meningkatnya *work life balance* mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja secara nyata (Aseptia & Maruno, 2017). Selanjutnya diperkuat dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan di United State, Kenya, India, Sri Lanka, Arab, Malaysia yang memaparkan adanya hubungan signifikan positif antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja (Mukhtar, 2012; Mukururi & Ngari, 2014; Azeem & Akhtar, 2014; Adikaram, 2016; Agha *et al.*, 2017; Hasan & Teng, 2017).

#### **D. Pandangan Islam Terhadap *Work Life Balance* Dan Kepuasan Kerja**

Agama Islam yang berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja.

Sistem keimanan yang membangun aqidah dan melahirkan amal-amal islami, baik yang berkenaan dengan *hablumminallah* maupun *hablumminannas* termasuk pelaksanaan tugas menjadi khalifah Allah di muka bumi oleh manusia, semestinya bersumber dari ajaran-ajaran wahyu (al-Qur'an dan al-Hadits).

Kerja sebagai sumber nilai manusia berarti manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga ke atas sesuatu perkara itu. Sesuatu perkara itu pada zatnya tidak ada apa-apa nilai kecuali karena nisbahnya kepada apa yang dikerjakan oleh manusia bagi menghasilkan, membuat, mengedarkan atau menggunakannya. Kerja juga merupakan sumber yang objektif bagi kinerja manusia berasaskan segi kelayakan. Oleh yang demikian Islam menentukan ukuran dan syarat-syarat kelayakan dan juga syarat-syarat kegiatan bagi menentukan suatu pekerjaan atau jawatan itu supaya dapat dinilai kinerja seseorang itu. Dengan cara ini, Islam dapat menyingkirkan perasaan pilih kasih dalam menilai kinerja seseorang sama ada segi sosial, ekonomi dan politik.

Dalam penempatan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting karena untuk mendapatkan orang-orang yang kompeten serasi serta efektif. Dalam proses penempatan karyawan jika salah menempatkan akan berakibat fatal bagi kelangsungan sebuah perusahaan, sebagaimana telah diungkapkan oleh nabi Muhammad SAW bersabda, “ jika suatu urusan di tempatkan kepada seorang

yang bukan ahlinya (tidak memiliki kompetensi, keahlian, keserasian, dan efektifitas) maka tunggulah kehancurannya”.

Dari hadits ini dapat di jelaskan bahwa dalam penempatan karyawan, harus di sesuaikan dengan keahlian karyawan, jika tidak sesuai dengan keahliannya maka karyawan tersebut tidak akan mampu menunjukkan kerja yang baik, bahkan akan memunculkan suatu kerugian dalam perusahaan.

Dalam Al-Qur'an dikenal kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. (An-Naml : 88). Sedangkan dalam hadits, Rasulullah SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan *itqon* (tekun, rapi dan teliti).” (HR. al-Baihaki).

### **1. Work Life Balance Menurut Perspektif Islam**

Sebagai makhluk hidup manusia harus mencukupi kebutuhannya, dengan kata lain manusia harus bekerja. Karena itu manusia harus berimbang dalam kehidupannya antara memperlihatkan dunia dengan akhiratnya. Hal ini telah ditegaskan dalam al-Qur'an surah Al-Qasas ayat 77:

وَلَا إِلْتِكَ اللَّهُ أَحْسَنَ كَمَا وَأَحْسِنَ الدُّنْيَا مِنْ نَصِيْبِكَ تَنْسَ وَلَا الْآخِرَةَ الدَّارَ اللَّهُ اَتْنِكَ فِيمَا وَابْتَعِ  
الْمُفْسِدِيْنَ يُجِبُّ لَا اللَّهُ اِنَّ طِ الْاَرْضِ فِي الْفَسَادَ تَبْعِ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”(Al-Qasas:77)

Dari ayat di atas dapat diketahui bahwa Islam mengajarkan pemeluknya menuju kehidupan yang seimbang. Akhirat harus diperjuangkan mati-matian, tetapi dunia tidak ditinggalkan begitu saja. Dunia menjadi sarana untuk mencapai kebahagiaan di akherat. Semuanya dilakukan demi mencapai ridho dari Allah SWT.

Bagi seorang muslim semuanya bisa bernilai ibadah, baik itu aktifitas bernuasa duniawi maupun ukhrowi, karena keduanya ditunjukkan untuk mencapai ridho-Nya. Hal ini sebagaimana definisi ibadah; segala perbuatan lahir maupun batin yang bertujuan untuk mencapai ridho-Nya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa islam mengajarkan umatnya untuk bisa menyeimbangkan kebutuhan akhirat dan kebutuhan duniawi seperti hanya konsep work life balance, menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan diluar pekerjaan sangat diharuskan, dan salah satunya walaupun pekerjaan yang sebegitu banyaknya selalu menjalankan ibadah sholat lima waktu.

## **2. Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam**

Kepuasan dalam bekerja juga sangat dibutuhkan oleh karyawan. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja setiap individu, cenderung bervariasi tergantung bagaimana dia menilai pekerjaan yang dilakukannya itu. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist tentang kepuasan kerja antara lain surat Al Mujadalah ayat 11:

انْشُرُوا قِيْلَ وَإِذَا لَكُمْ اللَّهُ يَفْسَحَ فَافْسَحُوا الْمَجْلِسَ فِي تَفْسَحُوا لَكُمْ قِيْلَ إِذَا أَمَّنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا  
خَيْرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٍ الْعِلْمِ أَوْثُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ أَمَّنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرْفَعُ فَاَنْشُرُوا

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu:*

*"Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan*

*memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al Mujadalah:11)*

Dari ayat di atas dapat di jelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, di haruskan untuk selalu bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan, dari ayat ini juga menekankan suatu sikap yang paling ampuh untuk menyelesaikan suatu masalah di dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja adalah faktor yang sering diberi perhatian oleh organisasi swasta maupun awam. Kepuasan kerja mempunyai perkaitan yang rapat dengan berbagai faktor pekerjaan dan hubungan antara pekerjaan dan kepuasan kerja sememangnya mendapat perhatian yang meluas terutama dalam kajian-kajian terdahulu.

## **E. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang dinyatakan dalam kalimat berikut, “Terdapat pengaruh positif antara *Work life balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online”. Artinya bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka kepuasan kerja juga semakin rendah.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mencari pengaruh antara variabel *Work Life Balance* dengan variabel Kepuasan Kerja maka, pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008) penelitian kuantitatif merupakan salah satu pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas dapat diklasifikasikan, diamati, konkrit, terukur dan hubungan sebab-akibat dengan hasil penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistic. Metode pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif korelasional. Penelitian deskriptif korelasional bertujuan untuk menunjukkan apakah ada hubungan dari kedua variabel yang akan diteliti, yaitu hubungan antara variabel *Work Life Balance* dengan variabel Kepuasan Kerja driver ojek online.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang diukur, yaitu Variabel (X) dan Variabel (Y)

1. Variabel X sebagai variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu *Work Life Balance* driver ojek online.
2. Variabel Y sebagai variabel *dependent* dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja driver ojek online.

Berikut gambaran dari rancangan penelitian ini:



## **Gambar 3.1 Rancangan Penelitian**

### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing-masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan.

Definisi operasional masing-masing variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Kepuasan Kerja**

Definisi operasional kepuasan kerja yaitu perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut memberikan kepuasan kerja yang berbeda tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Jewell dan Siegall (1998) adalah:

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

3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

## 2. *Work Life Balance*

Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work Life Balance*) merupakan keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya). Apabila individu mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki *work life balance*. Oleh karena itu, *work life balance* hanya dapat dicapai ketika individu mengalami kepuasan dan keseimbangan antar kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja (*Work life balance*) Menurut Fisher (dalam Ula,dkk, 2015) *work life balance* merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting, yaitu:

- a. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.

- b. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- c. Ketegangan (*strain*), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- d. Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Azwar (2010) populasi merupakan sekelompok subjek yang akan dikenai generalisasi oleh hasil penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekadar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu. Populasi dalam penelitian ini adalah driver ojek online di Kota Malang.

##### **2. Sampel Penelitian**

Sampel adalah sebagian dari populasi (Azwar, 1998). Apabila populasi penelitian tergolong besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka

peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan ialah driver ojek online di Malang.

### 3. Teknik Sampling

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Peneliti mengambil sampel dari driver ojek online di Kota Malang yang tidak dapat diketahui secara pasti jumlahnya. Sehingga, diambil subyek penelitian sebanyak jumlah tertentu. Adapun penetapan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Rao Purba (dalam Kharis, 2011:50) menjelaskan bahwa dalam penentuan ukuran sampel jika populasinya besar dan jumlahnya tidak diketahui maka menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2}{4(moe)^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah sampel

Z = Tingkat keyakinan dalam penentuan sampel (95%=1,96)

Moe = *margin of error* kesalahan maksimum yang bisa ditolerir sebesar 10%

Dengan dasar tersebut maka dapat dilihat ukuran sampel minimal yang harus diambil dalam penelitian ini adalah sebesar:

$$n = \frac{1,96^2}{4(0,1)^2}$$

$$n = \frac{3,84}{0,04} = 96,04$$

Berdasarkan perhitungan diatas, sampel yang dapat diambil dari populasi yaitu sebanyak 96,04 orang dan apabila dibulatkan maka banyaknya sampel adalah

sebesar 100 orang. Menurut Rao Purba (dalam Kharis, 2011) karena pada prinsipnya tidak ada aturan yang pasti untuk menentukan presentase yang dianggap tetap dalam menentukan sampel, maka dalam hal ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 100 responden di sebagian grup Go aspal dan beberapa komunitas Grab yang cukup mewakili untuk diteliti.

## E. Instrumen Penelitian

### 1. Alat Ukur Penelitian

#### a. Skala *Work Life Balance*

Pada penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala *work life balance* yang disusun berdasarkan komponen yang telah dipaparkan oleh teori yang dibuat oleh Fisher (dalam Ula, dkk, 2015) dengan mengacu pada model skala likert yang terdiri dari empat alternative jawaban. Pernyataan favorable dengan skor sebagai berikut: 1) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, 2) Tidak Setuju (TS) = 2, 3) Setuju (S) = 3, 4) Sangat Setuju (SS) = 4. Sedangkan untuk pernyataan unfavorable diberi skor sebagai berikut: 1) Sangat Tidak Setuju (STS) = 4, 2) Tidak Setuju (TS) = 3, 3) Setuju (S) = 2, dan 4) Sangat Setuju (SS) = 1.

Berikut merupakan *blueprint* skala *work life balance* untuk uji coba (penelitian) dapat dilihat pada table 3.1

Tabel 3.1

*Blueprint* Skala *Work Life Balance*

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		favorable	Unfavorable	
Waktu	Keseimbangan Waktu	4 (2,5,22,25)	4 (9,10,11,14)	8
Ketegangan	Kecemasan, tekanan dan sulit berkonsentrasi	3 (1,3,8)	5 (13,17.19,20,30)	8

Energi	Kemampuan melakukan pekerjaan dan keluarga	4 (7,23,24,26)	4 (12,15,16,18)	8
Perilaku	Pencapaian goal di dalam pekerjaan dan goal di keluarga	4 (4,6,27,29)	4 (21,28,31,32)	8
Total				<b>32</b>

b. Skala Kepuasan Kerja

Model skala yang akan digunakan sama dengan skala *Work life balance* untuk skala Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja diungkap dengan skala yang menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja menurut teori Jewell dan Siegall (1998) yaitu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, aspek finansial. Mengacu pada model skala likert yang terdiri dari empat alternative jawaban. Pernyataan favorable dengan skor sebagai berikut: 1) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, 2) Tidak Setuju (TS) = 2, 3) Setuju (S) = 3, 4) Sangat Setuju (SS) = 4. Sedangkan untuk pernyataan unfavorable diberi skor sebagai berikut: 1) Sangat Tidak Setuju (STS) = 4, 2) Tidak Setuju (TS) = 3, 3) Setuju (S) = 2, dan 4) Sangat Setuju (SS) = 1.

Berikut merupakan *blueprint* skala kepuasan kerja untuk uji coba (penelitian) dapat dilihat pada table 3.2

Tabel 3.2

*Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
Psikologis	Ketentraman Kerja	1 (1)	1 (3)	2
	Sikap terhadap kerja	1 (5)	1 (2)	2
	Minat	1 (8)	1 (11)	2
	Bakat dan keterampilan	1 (4)	1 (6)	2
Fisik	Lingkungan Kerja	1 (9)	1 (20)	2

	Fisik karyawan	1 (12)	1 (7)	2
	Pengaturan waktu kerja	1 (16)	1 (22)	2
	Pengaturan waktu istirahat	1 (23)	1 (15)	2
	Kondisi Umur	1 (10)	1 (24)	2
Sosial	Sesama Karyawan	1 (13)	1 (17)	2
Finansial	Gaji	1 (21)	1 (18)	2
	Jaminan Sosial	1 (14)	1 (19)	2
Total		12	12	24

## 2. Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *questioner* sebagai metode pengumpulan data. Angket merupakan sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2011). Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mendapatkan data setiap variable dengan menggunakan model skala likert.

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Pilot Study

Istilah pilot study atau studi pilot bisa memiliki dua pengertian yang berbeda di dalam penelitian ilmu sosial. Pertama, studi pilot bisa diartikan sebagai studi kelayakan (*feasibility study*). Pada pengertian ini, studi pilot adalah merupakan sebuah versi kecil dari sebuah penelitian atau suatu percobaan (*trial run*), yang dilaksanakan sebagai persiapan bagi studi yang lebih besar.

Kedua, studi pilot juga bisa merupakan sebuah pengujian awal atau upaya coba-coba atas instrumen penelitian. Pada penelitian ini pilot study dilakukan oleh Bu Retno Mangestuti, M.Si yang menyarankan untuk mengganti/menghilangkan kata yang kurang tepat. Selain itu juga disarankan untuk mengganti tiga kalimat

aitem karena hampir sama dengan aitem sebelumnya. Hasilnya menunjukkan dari skala *Work Life Balance* tidak ada yang mengalami pengguguran aitem, akan tetapi terdapat beberapa aitem yang diganti redaksi kalimatnya yaitu pada aitem nomor: 5, 8, 21, dan 26. Sedangkan pada skala kepuasan kerja juga tidak didapati pengguguran aitem, akan tetapi terdapat beberapa aitem yang diganti redaksi kalimatnya yaitu pada aitem nomor: 7, 11, 16, 18, dan 20.

Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 15 April sampai 25 Mei 2021. Pada penelitian ini tidak dilakukan uji coba murni, melainkan *try out* terpakai yaitu memperlakukan sampel *try out* sebagai sampel penelitian sesungguhnya, sehingga dalam penelitian ini hanya dilakukan satu kali pengambilan data yang akan digunakan untuk diuji validitas dan reliabilitas alat ukur maupun sebagai data penguji hipotesis.

Langkah-langkah pilot study dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Objek yang Diukur

Sebelum menyusun suatu kuesioner terlebih dahulu ditentukan objek yang hendak diukur. Objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19.

Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS) untuk tiap butir pertanyaan. Kuesioner disebarkan kepada driver ojek online di Kota Malang pada saat pandemi covid 19.

b. Menentukan Aspek-aspek yang akan Diukur

Dalam hal ini aspek-aspek yang hendak diukur adalah *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja driver ojek online.

### c. Membuat Kuesioner Penelitian

Kuesioner disusun berdasarkan tema penelitian. Penyusunan kuesioner dikelompokkan menjadi item-item favourable dan unfavourable. Dimana pernyataan favourable adalah pernyataan yang mendukung atau menunjukkan atribut yang diukur, sedang pernyataan unfavourable adalah pernyataan yang tidak mendukung atau tidak menunjukkan atribut yang diukur.

### d. Membuat Scoring atau Penilaian dari Setiap Butir Pertanyaan.

Pengolahan data dari kuesioner, yaitu dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan akan menggunakan skala Likert. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator atau variabel. Kategori penilaian dan bobot dari kemungkinan jawaban responden adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

Sangat tidak setuju diberi bobot 1

Tidak setuju diberi bobot 2

Setuju diberi bobot 3

Sangat setuju diberi bobot 4

### e. Mengadakan Uji Coba

Pada umumnya jumlah responden yang diuji coba sekitar 30 orang (Arikunto, 2013). Melainkan pada penelitian kali ini menggunakan *try out* terpakai, sehingga tidak melakukan uji coba, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

## 2. Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Alat tes dengan validitas tinggi apabila alat tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk mencari nilai validitas dalam setiap butir aitem harus memenuhi kriteria tertentu agar aitem tersebut dinyatakan valid. Menurut Sugiyono (2013) syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memenuhi kriteria dengan  $r \geq 0,3$ , maka aitem-aitem tersebut dapat dikatakan valid, namun apabila  $r \leq 0,3$  maka aitem-aitem tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir pertanyaan benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki (Arikunto, 2013). Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi product moment. Suatu instrumen dinyatakan valid jika memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 16,00* (Ghozali, 2014).

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 100 orang sebagai responden dengan taraf signifikansi 5%, dengan  $N = 100$ , dan  $p = 0,05$  maka didapat  $r$  tabel = 0,195 (Sugiyono, 2012). Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka dikatakan valid dan jika  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel maka dikatakan tidak valid.

Tabel 3.3  
Indeks Validitas *Work Life Balance*

No.	Aspek	Aitem Valid	Jumlah	Indeks Validitas	Status
1.	Keseimbangan waktu	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8	0,454 - 0,632	Valid
2.	Kecemasan, tekanan dan sulit berkonsentrasi	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,	8	0,405 – 0,628	Valid

3.	Kemampuan melakukan pekerjaan dan keluarga	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	8	0,257 – 0,619	Valid
4.	Pencapaian goal dalam pekerjaan dan goal keluarga.	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32	8	0,392 – 0,680	Valid
Jumlah			32		

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas telah memenuhi syarat yang ditentukan. Artinya instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikategorikan cukup valid.

Tabel 3.4

#### Indeks Validitas Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Aitem Valid	Jumlah	Indeks Validitas	Status
1.	Psikologis	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8	0,478 – 0,665	Valid
2.	Fisik	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	10	0,267 – 0,954	Valid
3.	Sosial	19, 20	2	0,507 – 0,523	Valid
4.	Finansial	21, 22, 23, 24	4	0,424 – 0,560	Valid
Jumlah			24		

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas telah memenuhi syarat yang ditentukan. Artinya instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikategorikan cukup valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Menurut Suharso (2009) reliabilitas merupakan keandalan dalam sebuah instrument penelitian yang menunjukkan hasil pengukuran dengan tidak mengandung bias atau salah pengukuran. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*. Instrumen yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi apabila nilai koefisien *Cronbarch Alpha*  $> 0,60$ .

Reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006).

Tujuan dari pengujian reabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada responden benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur (Arikunto, 2013). Untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuesioner digunakan rumus *Alpha Cronbach's*. suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Coefficient Alpha Cronbach's*  $> 0,60$ . Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24 (Ghozali, 2014)

Tabel 3.5  
Reliabilitas Penelitian

No.	Variabel	Alpha	Status
1.	<i>Work Life Balance</i>	0,915	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,883	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil koefisien reliabilitas pada variabel *Work Life Balance* sebesar 0,915 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,883. Angka tersebut menggambarkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena menunjukkan angka  $> 0,6$ . Karena data dikatakan reliabel jika  $a > 0,6$  dan apabila jika  $a < 0,6$ , maka data tersebut bisa dikatakan tidak reliabel.

## **G. Analisis Data**

Analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian yang tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan serangkaian analisis data sebagai berikut:

### **1. Uji Asumsi**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini digunakan untuk mengukur apakah ada data yang didapat memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametik. Uji ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Z* dengan bantuan *SPSS 16,00 for windows*. Jika uji normalitas ini memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka dikatakan bahwa data pada subjek terdistribusi normal.

#### **b. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan dengan bantuan *SPSS 16,00 for windows*. Asumsi yang mendasari dalam analisis regresi adalah bahwa varian dari populasi adalah sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

#### **c. Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas pada *SPSS 16,00 for windows* ini menggunakan *Test For Linearity* dengan taraf

signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki pengaruh yang linier apabila nilai signifikansi pada *Linearity* kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

## **2. Uji Deskriptif**

Dalam analisis ini terdapat beberapa tahapan analisa yang dilakukan dengan bantuan *Microsoft Excel 2007*. Kategorisasi ini dapat digunakan untuk mengetahui nilai Mean dan Standart Deviasi tiap masing-masing variabel. Kemudian dari hasil ini dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategorisasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

## **3. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana yaitu suatu metode untuk mengukur pengaruh dan besarnya pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan prinsip-prinsip korelasi dan regresi untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19 di Kota Malang.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Gambaran Umum Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini bertempat di Kota Malang, sedangkan untuk subyek dalam penelitian ini adalah driver ojek online di Kota Malang. Adapun alasan peneliti memilih subyek peneliti yaitu driver ojek online karena melihat realita yang ada bahwa para driver ojek online dengan situasi pandemi covid 19 sekarang ini mereka dituntut oleh pekerjaan yang mengharuskan mereka tetap bekerja dengan situasi tersebut, dan bagaimana mereka menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupannya dirumah atau bersama keluarga. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling* teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, dengan subyek penelitian sebanyak 100 driver ojek online. Selain itu penelitian ini menggunakan uji coba terpakai dan untuk angket penelitian ini menggunakan adaptasi pada tiap variabelnya. Penelitian ini dimulai pada tanggal 15 April 2021 hingga 25 Mei 2021 dengan cara menyebar angket melalui Google Formulir diluar jam kerja pada driver ojek online. Kendala yang dihadapi dalam penelitian ini yaitu ketika mencari subyek penelitian dikarenakan tidak semua subyek yang saya hubungi, tetapi hanya melalui

beberapa subyek yang saya punya nomor hp driver ojek online untuk mengshare link Google Formulir tersebut, selain itu saya juga menghubungi subyek melalui media sosial seperti *instagram* dan *twitter* untuk mengshare link Google Formulir, namun hanya sebagian subyek saja yang merespon, maka memakan banyak waktu penelitian untuk mencari subyek yang sesuai dengan pertimbangan atau kriteria dalam penelitian ini.

## **2. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian yang didasarkan pada asumsi bahwa skor subjek penelitian terdistribusi secara normal (Azwar, 2007). Hasil dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

### **a. Hasil Uji Asumsi**

#### **a) Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS 16,00 for windows*. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal, jika nilai signifikans  $< 0,05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.13560036
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.050
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ ,

maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### b) Uji Homogenitas

Uji homogenitas berfungsi untuk mengetahui apakah varian populasi adalah sama atau tidak. Uji homogenitas ini dibantu dengan menggunakan *SPSS 16,00 for windows*. Dasar pengambilan keputusan untuk mengetahui homogenitas suatu data yaitu apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka distribusi data adalah homogen, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi data adalah tidak homogen. Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig.	Status
<i>Work Life Balance</i>	0,006	Tidak Homogen
Kepuasan Kerja		

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *work life balance* dan variabel kepuasan kerja  $< 0,05$  yang artinya jumlah *work life balance* dan kepuasan kerja memiliki varian yang tidak sama.

**c) Uji Linieritas**

Uji linieritas variabel hubungan variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,214 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier antara variabel *work life balance* (X) dengan variabel kepuasan kerja (Y).

Uji linieritas ini diuji dengan menggunakan *Compare means test for linearity* dengan bantuan *SPSS 16.0 for windows*. Uji linieritas ini dipergunakan untuk mengonfirmasikan apakah sifat linier antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada. Hasil uji linieritas akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Linieritas

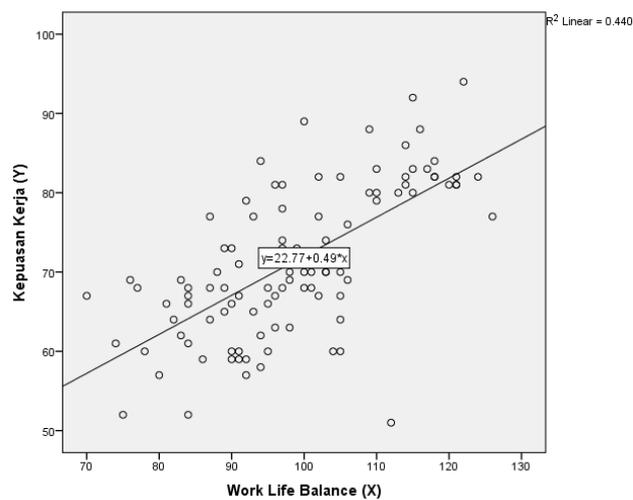
Variabel	F	P	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	1,252	0,214	Linier
Kepuasan Kerja			

Berdasarkan grafik uji linier diatas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas menghasilkan R-Square sebesar 0,440. Dapat dilihat bahwa variabel *work life balance* membentuk kurva linier terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan semakin tinggi tingkat *work life balance* maka akan semakin

tinggi tingkat kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja.

Gambar 4.2

Grafik Uji Linieritas



### b. Hasil Uji Deskriptif

Dari data subjek penelitian yang telah dianalisis dapat diperoleh deskripsi statistik data penelitian pada masing-masing skala. Dalam analisis ini terdapat beberapa tahapan analisa yang dilakukan dengan bantuan *Microsoft Excel 2007*. Kategorisasi ini dapat digunakan untuk mengetahui nilai Mean dan Standart Deviasi tiap masing-masing variabel. Kemudian dari hasil ini dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategorisasi yaitu tinggi, sedang dan rendah. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Azwar (2013) bahwa banyaknya jenjang kategori diagnosis yang akan dibuat biasanya tidak lebih dari lima jenjang namun juga tidak kurang dari tiga. Hasil perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a) Hasil Analisis Data *Work Life Balance***

Dalam menganalisis data *work life balance*, berikut ini akan dijelaskan gambaran umum tingkat *work life balance*:

1) Menghitung Mean Empirik ( $\mu$ ) dan Standart Deviasi Empirik ( $\sigma$ )

Untuk mengetahui kategorisasi variabel *work life balance*, maka terlebih dahulu mencari Mean Empirik ( $\mu$ ) dan Standart Deviasi Empirik ( $\sigma$ ) akan diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Deskripsi Statistik Data *Work Life Balance*

Variabel	Skor Empirik			
	Min	Maks	( $\mu$ )	( $\sigma$ )
<i>Work Life Balance</i>	70	126	9857	98,57

Berdasarkan tabel diatas dengan bantuan *Microsoft Excel 2007* dapat diketahui bahwa jumlah total nilai minimum sebesar: 70, jumlah total nilai maksimum sebesar: 126, Mean Empirik ( $\mu$ ) sebesar: 9857, dan Standart Deviasi Empirik ( $\sigma$ ) sebesar: 98,57.

2) Kategorisasi

Untuk menganalisa tingkat *work life balance* pada masing-masing subyek penelitian. Berikut adalah norma menentukan kategori keadaan subyek (Azwar, 2013), dan hasil kategorisasinya sebagai berikut:

Tabel 4.4

Kategorisasi *Work Life Balance*

<b>Kategori</b>	<b>Norma</b>	<b>Hasil</b>
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 111,4$
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$85,7 \leq X < 111,4$
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 85,7$

### 3) Menentukan Prosentase

Setelah mengetahui kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah maka langkah berikutnya yaitu prosentasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Dengan demikian maka dapat diperoleh analisis hasil prosentase tingkat *work life balance* dalam bentuk tabel sebagai berikut:

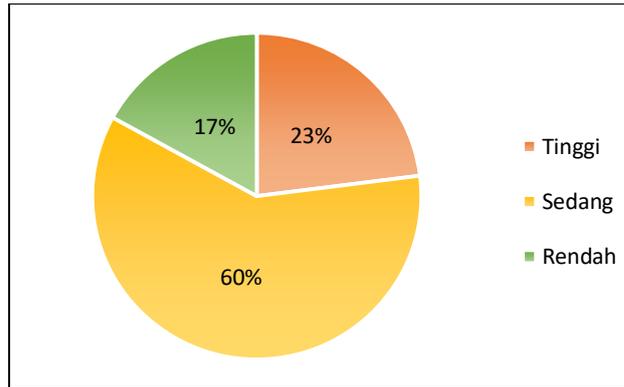
Tabel 4.5

Hasil Deskriptif Tingkat *Work Life Balance*

<b>Kategori</b>	<b>Norma</b>	<b>Interval</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$\geq 111,4$	23	23%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$85,7 - 111,4$	60	60%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$< 85,7$	17	17%

Gambar 4.3

Diagram Lingkaran *Work Life Balance*



Berdasarkan tabel dan diagram tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* pada driver ojek online di kota Malang yang berjumlah sebanyak 100 subyek berada pada kategori tinggi sebanyak 23% dengan jumlah frekuensi sebanyak 23 orang, untuk kategorisasi sedang sebanyak 60% dengan jumlah frekuensi sebanyak 60 orang, dan untuk kategori rendah sebanyak 17% dengan jumlah frekuensi sebanyak 17 orang.

## b) Hasil Analisis Data Kepuasan Kerja

### 1) Menghitung Mean Empirik ( $\mu$ ) dan Standart Deviasi Empirik ( $\sigma$ )

Untuk mengetahui kategorisasi variabel kepuasan kerja, maka terlebih dahulu mencari Mean Empirik ( $\mu$ ) dan Standart Deviasi Empirik ( $\sigma$ ) akan diperoleh hasil pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Statistik Data Kepuasan Kerja

Variabel	Skor Empirik			
	Min	Maks	( $\mu$ )	( $\sigma$ )
Kepuasan Kerja	51	94	7129	71,29

Berdasarkan tabel diatas dengan bantuan *Microsoft Excel 2007* dapat diketahui bahwa jumlah total nilai minimum sebesar: 51 jumlah total nilai maksimum sebesar: 94, Mean Empirik ( $\mu$ ) sebesar: 7129, dan Standart Deviasi Empirik ( $\sigma$ ) sebesar: 71,29.

## 2) Kategorisasi

Untuk menganalisa tingkat kepuasan kerja pada masing-masing subyek penelitian. Berikut adalah norma menentukan kategori keadaan subyek (Azwar, 2013), dan hasil kategorisasinya sebagai berikut:

Tabel 4.7

### Kategorisasi Kepuasan Kerja

<b>Kategori</b>	<b>Norma</b>	<b>Hasil</b>
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 80,8$
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$61,7 \leq X < 80,8$
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 61,7$

## 3) Menentukan Prosentase

Setelah mengetahui kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah maka langkah berikutnya yaitu prosentasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Dengan demikian maka dapat diperoleh analisis hasil prosentase tingkat kepuasan kerja dalam bentuk tabel sebagai berikut:

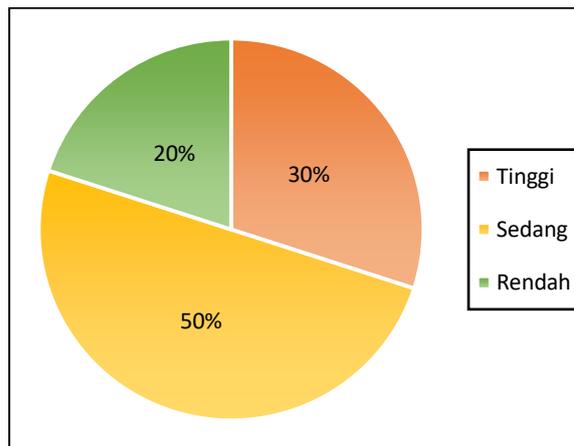
Tabel 4.8

### Hasil Deskriptif Tingkat Kepuasan Kerja

<b>Kategori</b>	<b>Norma</b>	<b>Interval</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
Tinggi	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$\geq 80,8$	30	0,3%
Sedang	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$61,7 - 80,8$	50	0,5%
Rendah	$X < (\mu - 1\sigma)$	$< 61,7$	20	0,2%

Gambar 4.4

Diagram Lingkaran Kepuasan Kerja



Berdasarkan tabel dan diagram tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada driver ojek online di Kota Malang yang berjumlah sebanyak 100 subyek berada pada kategori tinggi sebanyak 30% dengan jumlah frekuensi sebanyak 30 orang, untuk kategorisasi sedang sebanyak 50% dengan jumlah frekuensi sebanyak 50 orang, dan untuk kategori rendah sebanyak 20% dengan jumlah frekuensi sebanyak 20 orang.

### c. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19. Ringkasan hasil analisis regresi linear sederhana dalam rangka menguji hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	22.771	5.580		4.081	.000
	Work Life Balance (X)	.492	.056	.663	8.767	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.8 (Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana) diatas dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 22,771 + 0,492X$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 22,771 menunjukkan bahwa jika variabel *work life balance* bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,492 satuan. Nilai koefisien variabel *work life balance* sebesar 0,492 menunjukkan bahwa jika variabel *work life balance* meningkat satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,492 satuan atau 49,2%. Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel 4.8 Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Selain itu, juga dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 8,767 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $p < 0,05$  yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan seberapa besar pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online dengan nilai signifikansi

sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi tersebut mengidentifikasi bahwa ada pengaruh antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19 diterima.

### **3. Pembahasan**

Berdasarkan paparan hasil penelitian pada beberapa tabel diatas berikut ini akan dijelaskan secara umum bagaimana tingkat *work life balance* dan kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19.

#### **a. Tingkat *Work Life Balance***

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa sebagian besar tingkat *work life balance* pada driver ojek online pada saat pandemi covid 19 berada pada kategori sedang. Hal ini dapat diketahui dari data penelitian yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat 60 orang atau dengan prosentase sebesar 60% yang berada pada kategori sedang. Dan sisanya yang memiliki tingkat *work life balance* terdapat 23 orang atau dengan prosentase sebesar 23% berada pada kategori tinggi. Sedangkan yang berada pada kategori rendah yaitu terdapat 17 orang atau dengan prosentase sebesar 17%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* driver ojek online dalam melakukan pekerjaan berada pada tingkat kategori yang sedang. Artinya, driver ojek online pada saat pandemi covid 19 ada yang dalam melakukan pekerjaan dengan berdasarkan *work life balance* dan ada juga yang tidak melakukan pekerjaan dengan berdasarkan *work life balance*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prosentase tingkat *work life balance* driver ojek online dalam melakukan pekerjaan berada pada kategori

sedang. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: waktu, perilaku, ketegangan dan energi (Fisher, dalam Ula,dkk, 2015). Senada dengan Schabracq (2003) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu: kepribadian, keluarga, pekerjaan dan sikap.

Setiap orang pasti memiliki tingkat *work life balance* yang berbeda-beda, ada yang memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi dan ada juga yang memiliki tingkat *work life balance* yang rendah. Menurut Greenhaus (2003), *work life balance* merupakan sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Dengan demikian *work life balance* terbentuk dan berkembang melalui proses belajar di dalam interaksi seseorang dengan lingkungannya.

Bekerja dengan hati, maka yang terjadi dalam diri adalah keikhlasan dalam bekerja, tidak peduli seberat apapun pekerjaan yang kita terima. Menggerutu atau mengeluh karena pekerjaan yang berat, adalah salah satu kendala yang dapat menghambat diri kita untuk bekerja dengan baik dan benar. Seseorang yang beraktifitas/bekerja seharian namun dirasa kurang cukup bagi sebagian orang, mereka adalah contoh sebagian orang yang tidak bisa membagi waktunya secara bijak, sehingga pekerjaan apapun sulit terselesaikan secara tepat waktu. Namun pada sebagian orang yang lain bisa membagi waktunya juga dengan keluarga, sahabat dan teman-teman, itu karena mereka bisa membagi waktunya dengan bijak dan baik. Orang yang bekerja dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya (Frame dan Hartog 2003:4)

Salah satu ciri-ciri individu yang memiliki *work life balance* menurut Delecta (dalam Genapathu, 2016) kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Hal ini didasari oleh adanya keyakinan terhadap kemampuannya dalam bekerja. Jika seseorang merasa tidak bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan atau non-pekerjaan maka dia akan mencari tahu apakah ada kekurangan pada dirinya hingga berpikir mengapa dia tidak bisa membagi waktu dengan baik, dari hal inilah yang membuat mengapa seseorang harus bisa menggunakan keseimbangan dirinya atau *work life balance* pada dirinya.

#### **b. Tingkat Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa sebagian besar tingkat kepuasan kerja pada driver ojek online pada saat pandemi covid 19 berada pada kategori sedang. Hal ini dapat diketahui dari data penelitian yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat 50 orang atau dengan prosentase sebesar 50% yang berada pada kategori sedang. Dan sisanya yang memiliki tingkat kepuasan kerja terdapat 30 orang atau dengan prosentase sebesar 30% berada pada kategori tinggi. Sedangkan yang berada pada kategori rendah yaitu terdapat 20 orang atau dengan prosentase sebesar 20%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja driver ojek online dalam melakukan pekerjaan berada pada tingkat kategori yang sedang. Artinya, driver ojek online pada saat pandemi covid 19 ada yang dalam melakukan pekerjaan dengan berdasarkan kepuasan kerja dan ada juga yang tidak melakukan pekerjaan dengan berdasarkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prosentase tingkat kepuasan kerja driver ojek online dalam melakukan pekerjaan berada pada kategori

sedang. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial (Jewell dan Siegall, 1998). Senada dengan Effendy (2000:92) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: upah yang cukup, perlakuan yang adil ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan atas hasil kerja, penyalur perasaan.

Setiap orang pasti memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, ada yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan ada juga yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat tersebut dapat dipahami bahwa karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang ketrampilannya, dengan begitu para driver ojek online akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja akan mendorong para pekerja atau para driver ojek online untuk bekerja lebih baik lagi. Bekerja lebih baik lagi akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena para pekerja atau driver ojek online merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001:179)

Johan (2002) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain imbalan adalah kondisi kerja. Artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang

dibutuhkan seperti helm, ataupun jaket dari mitra ojek online ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan akan terjadi. Artinya setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Oleh karenanya sumber kepuasan seorang pekerja secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan. Meskipun untuk batasan kepuasan kerja ini belum ada keseragaman tetapi yang jelas dapat dikatakan bahwa tidak ada prinsip-prinsip ketetapan kepuasan kerja yang mengikat dari padanya.

### **c. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online**

Hasil penelitian pada 100 responden sampel driver ojek online online pada saat pandemi covid 19 yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini yaitu “ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19” diterima. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai  $p: 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Nilai tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19.

Berdasarkan hasil uji linieritas hubungan variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19 menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Keterangan tersebut menunjukkan adanya hubungan linier antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19.

Sedangkan berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh kesimpulan bahwa besarnya sumbangan efektif *work life balance* dalam mempengaruhi kepuasan kerja driver ojek online adalah sebesar 0,492 atau 49,2%. *Work life balance* driver ojek online dipengaruhi oleh faktor lain diluar kepuasan kerja sebesar 50,8%.

Penelitian ini menghasilkan data yang menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* dan kepuasan kerja berada pada kategori sedang. Variabel *work life balance* yang hanya memiliki sumbangsih sebesar 49,2% terhadap kepuasan kerja driver ojek online, sedangkan 50,8% lainnya karena faktor dari luar *work life balance*. Hal ini bisa saja terjadi karena seseorang tidak bisa mengontrol penuh dalam melakukan sebuah keseimbangan dalam bekerja, melainkan masih banyak faktor-faktor lainnya yang lebih berperan. Hal ini didukung dengan pernyataan Muthukumar, Savitha, dan Kannadas (2014:829) yang menyebutkan *work life balance* muncul bukan dari kepuasan kerja saja melainkan dari faktor psikologis, bagaimana individu bereaksi terhadap suatu situasi, bagaimana individu menangani sebuah situasi, dan bagaimana mengelola tekanan pekerjaan serta manajemen emosi.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Saina, Pio, dan Rumawas (2016) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado”. Hasilnya penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan adanya keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja oleh karena itu semakin

tinggi kepuasan karyawan terhadap *work life balance* semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, adapun keterbatasan penelitian ini adalah masih belum maksimalnya dalam mencari subyek yang lebih sesuai dengan kriteria penelitian sehingga belum mampu mewakili seluruh populasi driver ojek online. Karena pada penelitian ini memiliki keterbatasan berupa sample penelitian yang hanya mewakili pekerja dari kalangan driver ojek online.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Tingkat *work life balance* pada driver ojek online pada saat pandemi covid 19 mayoritas berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil prosentase *work life balance* yang didapat berada pada kategori sedang yaitu sebesar 60%.
- b. Tingkat kepuasan kerja pada driver ojek online pada saat pandemi covid 19 mayoritas berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil prosentase kepuasan kerja yang didapat berada pada kategori sedang yaitu sebesar 50%.
- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja driver ojek online pada saat pandemi covid 19. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh dari analisis regresi linear sederhana sebesar, 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti hipotesis diterima.

#### **2. Saran**

Berdasarkan dari hasil kesimpulan diatas, peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

- a. Bagi Driver Ojek Online

Transportasi online Gojek/Grab sebaiknya lebih meningkatkan kualitas pelayanan yang terdiri dari tampilan fisik, kehandalan, daya tanggap, jaminan, kepedulian dan komunikasi positif antar mulut ke mulut dalam upaya

meningkatkan niat pembelian kembali terhadap layanan Gojek/Grab. Terdapat beberapa saran bagi pihak driver ojek online diantaranya:

a. Memberikan Jaminan

Untuk meningkatkan jaminan dalam kualitas layanan, maka sebaiknya pihak Gojek/Grab menyediakan layanan pengaduan yang cepat, praktis karena seperti yang kita tahu semua pelanggan pasti mementingkan keselamatan mereka dan memastikan bahwa keselamatan mereka berada di tangan pengemudi yang tepat.

b. Memberikan Tanggapan

Dalam hal memberikan tanggapan pihak Gojek/Grab dapat mensosialisasikan kepada anggota atau driver ojek online untuk dapat segera datang setelah menerima pesanan tanpa harus dengan sengaja membuat pelanggan menunggu dalam waktu yang lama.

c. Menunjukkan Kepedulian

Pada hal memberikan kepedulian untuk meningkatkan kualitas pelayan maka pihak mitra Gojek/Grab diharapkan mampu mensosialisasikan kepada pengemudi untuk menunjukkan ketulusan dalam bekerja dan melayani pelanggan dalam bentuk kesopansantunan baik dari perkataan maupun perilaku pengemudi.

d. Memperhatikan Tampilan Fisik

Dalam hal kehandalan driver ojek online hendaknya menunjukkan penampilan yang terlihat bersih dan rapi baik dilihat dari sepeda motor yang digunakan, fasilitas berupa helm yang diberikan kepada pelanggan serta dari kerapian berpakaian driver ojek online.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis menyarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan subyek lain, mengingat dengan keterbatasan pada penelitian ini yang digunakan subyek hanya dari kalangan driver ojek online. Mengingat sumbangan variabel *work life balance* hanya sebesar 49,2% dalam mempengaruhi kepuasan kerja driver ojek online, maka bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian serupa disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, interaksi sosial antar sesama karyawan maupun dengan atasan, sikap terhadap pekerjaan, kesejahteraan karyawan, dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adikaram, D. S. (2016). *Impact of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Sector Commercial Banks of Sri Lanka. International Journal of Research and Innovation Technology ISSN: 2313-3759. Vol. 3 No. 11, November 2016, 29.*
- Agha, K., Azmi, F. T. & Irfan, A. (2017). *Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical Study Focusing On Higher Education Teachers in Oman. International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 7 No. 3, March 2017, 164.*
- Amin, M & Malik, M. S. (2017). *Impact of Work-Life Balance on Employees' Performance in Pakistani Context. International Journal of Management and Organizational Studies. Volume. 6 Issue. 1, March 2017, 2.*
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). *Analisis Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Telkomsel, Tbk Branch Malang. Jurnal JIBEKA. Vol. 11 No. 1, 11 Agustus 2017, 82-84.*
- Audina, C. F. (2016). *Hubungan work-life balance dengan loyalitas karyawan pada generasi y. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.*
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Reliabilitas dan validitas.* Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Reliabilitas dan validitas.* Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Penyusunan Skala Psikologis.* Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). *Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen wanita. Jurnal Mediapsi, 1(1), 2839*
- Dollai, D. (2015). *Measuring work life balance among the employees of the insurance industry in India. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences, 4(5), 140-151*
- Edwin R. van Teijlingen & Vanora Hundley, 2001. *The importance of pilot study. Social Research Update, UK.*
- Egeham. (2020, Juni 13). *Tips aman naik ojek online saat new noemal di masa pandemi*

covid-19. *Liputan6*. <https://www.liputan6.com/news/read/4278432/tips-aman-naik-ojek-online-saat-new-normal-di-masa-pandemi-covid-19>

- Fapohunda, T. (2014). *An exploration of the effect of work life balance on productivity. Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 71-89
- Genapathi, I. M. D. (2016). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero)*. *Ecodemica*, 4(1), 1-11
- Hedissa, A. T., Sukhirman, I., & Supandi, A. (2012). *Hubungan psychological capital dengan kepuasan kerja pada anggota polri yang sedang mengikuti pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK)*. *Jurnal Psikologi Piutur*, 1(1), 1-8
- Kim, M., & Windsor, C. (2015). *Resilience and work-life balance in first-line nurse manager*. *Asian Nursing Research*, 9, 21-27
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). *The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance*. *European Research Studies*, 13(1), 1-14
- Lumbantoruan, L. P. M. 2015. *Hubungan antara kepuasan kerja dengan employee Engagement karyawan tetap non manajerial pad apt metrocom global solusi. Skripsi*. Diakses tanggal 20 Januari 2018 dari [http://lib.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak/id\\_abstrak-20413724.pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak/id_abstrak-20413724.pdf).
- Matondang, Z. (2009). *Validitas dan Reliabilitas suatu instrumen penelitian*. *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, 6(1), 87-97
- Magnifera, L., & Isa, M. 2017. *Komitmen dan kinerja driver ojek online di kota Surakarta. Prosiding Seminar Nasional Riset Manajemen & Bisnis 2017 “Perkembangan Konsep dan Riset E-Business di Indonesia*.
- Maier, N. R. F., 1971, *Psychology in Industry*. Cambridge: The Riverside Press.
- Marzuki, 1995, *Metodologi Riset*, Edisi 6, BPFE – UII Yogyakarta.
- Maslichah, I.N., & Hidayat, K. (2017). *Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2006)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1), 60-68
- Mathis, R. L. dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

- Monika & Kaur, H. (2017). *Work Life Balance. International Education & Research Journal. Volume. 3 Issue. 5, May 2017, 788-789.*
- Nafiudin. (2015). *Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Bank Agroniaga Tbk Cabang Bandung. Jurnal Sains Manajemen, 1(01), 23-37*
- Noviati, N. P. (2015). *Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis dan dukungan sosial. Psikologika, 20(1), 27-38*
- Pranindhita & Wibowo. (2020). Hubungan work life balance dengan kepuasan kerja pada guru di smk kabupaten pati. *Jurnal psikologi konseling, vol.16(1), 572-574.*  
<https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
- Kaswan. 2017. *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Karangan, C. R. 2015. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap employee engagement teller di pt. bank negara indonesia cabang bandung. Skripsi*. Diakses tanggal 20 Januari 2018 dari <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/7778>.
- Rivai, Hanif Amali, 2001, “*Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar*” *Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol.1.*
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan 20. Bandung: Alfabeta
- Tim, CNN Indonesia. (2020, Maret 12). Mengenal makna status pandemi virus corona. *CNN Indonesia*.<https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20200312113105-255-482774/mengenal-makna-status-pandemi-virus-corona>
- Thomas. (2020, Maret 23). Wabah covid-19 bikin trafik go-jek & grab kompak turun. *Tirto.id*.<https://tirto.id/wabah-covid-19-bikin-trafik-go-jek-grab-kompak-turun-eG8H>
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri Dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pertama). Prenadamedia Group.

## LAMPIRAN

### **Skala *Work Life Balance***

#### Identitas Responden

Nama :

Usia :

No. Handphone :

Jenis Kelamin :

Sudah Berkeluarga (Menikah)

Sudah

Belum

#### Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas anda.

2. Data yang anda isi dijamin kerahasiaannya.
3. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan dalam angket di bawah ini secara cermat.
4. Beri tanda (√) pada jawaban sesuai dengan kondisi anda.
5. Periksalah kembali jawaban-jawaban anda & jangan sampai ada yang terlewatkan.
6. Setiap jawaban tidak ada yang salah, dan sekali lagi saya harap responden menjawab sesuai dengan kondisi anda.

Keterangan

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

S = Setuju

SS = Sangat setuju

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya dapat fokus dalam bekerja meskipun ada masalah dalam keluarga.				
2.	Saya dapat memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan kewajiban di keluarga.				
3.	Masalah pekerjaan tidak mengganggu kegiatan saya di rumah.				
4.	Pekerjaan yang berat dan melelahkan tidak mempengaruhi kehidupan pribadi saya.				
5.	Saya mendapatkan quality time dengan keluarga atau teman-teman saya.				
6.	Saya dapat melakukan dengan baik pekerjaan saya di tempat kerja maupun di rumah.				
7.	Saya dapat menyelesaikan kewajiban dirumah sebelum saya berangkat kerja.				
8.	Saya tetap akan bekerja meskipun ada masalah dalam keluarga atau pribadi.				
9.	Pekerjaan saya menyita banyak waktu sehingga saya jarang pergi rekreasi bersama keluarga.				
10.	Saya terlalu fokus bekerja sehingga saat pulang ke rumah saya langsung istirahat.				
11.	Saya merasa lelah ketika banyak tuntutan keluarga yang berpengaruh terhadap kinerja saya dalam bekerja.				
12.	Saya merasa lelah dengan pekerjaan sehingga tugas di rumah tidak saya lakukan.				
13.	Ketika banyak masalah, saya cenderung sulit berkonsentrasi bekerja.				
14.	Saya lebih memilih menghabiskan waktu di luar rumah dibandingkan dirumah.				

15.	Ketika saya lelah pulang kerja, saya cenderung lekas beristirahat dan tidak menghiraukan keluarga saya.				
16.	Permasalahan yang terjadi saat bekerja, membuat saya acuh tanggung jawab saya di dalam keluarga.				
17.	Tuntutan sebagai suami/istri mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.				
18.	Saya merasa kesulitan menjalankan pekerjaan dan kewajiban saya di rumah.				
19.	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga saya.				
20.	Saya tidak bisa memposisikan diri dengan baik dalam pekerjaan maupun di tengah-tengah keluarga.				
21.	Saya tidak bekerja ketika ada masalah keluarga.				
22.	Saya adalah pribadi yang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak membawa pekerjaan ke rumah.				
23.	Saya berusaha untuk menjalankan dan memberikan yang terbaik untuk keluarga dan pekerjaan saya.				
24.	Permasalahan saya di tempat kerja, tidak memberi dampak terhadap cara saya berelasi bersama keluarga.				
25.	Jumlah jam kerja saya tidak mengganggu waktu saya bersama keluarga				
26.	Saya merasa dapat menyeimbangkan kehidupan dan kerja saya.				
27.	Saya senang ketika mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga kebutuhan keluarga terpenuhi.				
28.	Kewajiban saya di rumah mengganggu saya dalam bekerja tepat waktu.				
29.	Saya semangat pulang ke rumah setelah bekerja, karena akan bertemu dengan keluarga.				
30.	Tuntutan pekerjaan yang banyak membuat kinerja saya menurun dan berdampak pada relasi saya dengan keluarga.				
31.	Saya selalu bekerja sehingga saya kurang hadir di tengah-tengah keluarga.				
32.	Kehidupan pribadi menguras energi saya untuk bekerja.				

## Skala Kepuasan Kerja

### Identitas Responden

Nama :

Usia :

No. Handphone :

Jenis Kelamin :

Sudah Berkeluarga (Menikah)

Sudah

Belum

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas anda.
2. Data yang anda isi dijamin kerahasiaannya.
3. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan dalam angket di bawah ini secara cermat.
4. Beri tanda (√) pada jawaban sesuai dengan kondisi anda.
5. Periksa kembali jawaban-jawaban anda & jangan sampai ada yang terlewatkan.
6. Setiap jawaban tidak ada yang salah, dan sekali lagi saya harap responden menjawab sesuai dengan kondisi anda.

Keterangan

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

S = Setuju

SS = Sangat setuju

No.	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa aman dan nyaman bekerja sebagai driver ojek online ini.				
2.	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.				
3.	Saya merasa atasan ojek online ini kurang memberikan keamanan bagi para pekerja.				
4.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sekarang sangat sesuai dengan ketrampilan saya.				
5.	Saya merasa menikmati dengan pekerjaan saya sekarang ini.				
6.	Keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sekarang ini.				
7.	Saya merasa cepat lelah saat bekerja.				
8.	Saya bekerja sebagai driver ojek online ini sesuai dengan keinginan saya.				

9.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja.				
10.	Kondisi umur saya membuat saya bersemangat dalam bekerja.				
11.	Saya merasa kurang minat dengan pekerjaan saya sekarang ini.				
12.	Kondisi fisik saya mendukung saya dalam bekerja.				
13.	Saya merasa senang dengan rekan kerja saya yang lain.				
14.	Perusahaan ojek online memberikan jaminan sosial kepada karyawannya.				
15.	Waktu/jam beristirahat saya kurang saat bekerja sebagai driver ojek online.				
16.	Waktu/jam bekerja sebagai driver ojek online sesuai dengan pekerjaan saya.				
17.	Rekan kerja saya lebih mementingkan diri sendiri.				
18.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan prestasi kerja selama saya sebagai driver ojek online.				
19.	Saya tidak menerima jaminan sosial selama saya bekerja.				
20.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.				
21.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang saya pegang sebagai driver ojek online.				
22.	Waktu/jam bekerja sebagai driver ojek online membuat saya tidak senang.				
23.	Sebagai driver ojek online saya bekerja dengan waktu istirahat yang fleksibel.				
24.	Kondisi umur saya membuat saya kurang puas dengan hasil pekerjaan saya.				

## Validitas dan Realibitas

### 5. Work Life Balance

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	32

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	95.57	152.833	.504	.912
item_2	95.26	155.346	.595	.911
item_3	95.43	154.591	.539	.912
item_4	95.54	153.928	.456	.913
item_5	95.27	157.532	.438	.913
item_6	95.24	157.396	.467	.913
item_7	95.36	157.909	.474	.913
item_8	95.45	154.735	.507	.912
item_9	95.79	151.481	.496	.912
item_10	95.84	152.217	.512	.912
item_11	95.86	150.566	.569	.911
item_12	95.82	156.331	.388	.914
item_13	95.90	154.212	.490	.912
item_14	95.76	152.184	.561	.911
item_15	95.30	156.616	.480	.912
item_16	95.27	155.128	.503	.912
item_17	95.31	155.509	.553	.912
item_18	95.42	154.387	.571	.911
item_19	95.78	155.668	.447	.913
item_20	95.47	157.120	.391	.914
item_21	95.42	157.660	.354	.914
item_22	95.42	156.589	.405	.913
item_23	95.06	158.905	.350	.914
item_24	95.42	156.509	.409	.913
item_25	95.49	152.131	.591	.911
item_26	95.39	154.604	.585	.911
item_27	95.09	159.881	.296	.915
item_28	95.54	153.503	.506	.912

item_29	95.09	160.467	.202	.916
item_30	95.67	150.567	.642	.910
item_31	95.85	152.492	.588	.911
item_32	95.59	154.749	.554	.911

## 6. Kepuasan Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	24

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	68.10	84.495	.413	.879
item_2	68.03	83.423	.612	.875
item_3	68.59	82.992	.527	.876
item_4	68.29	80.329	.641	.873
item_5	68.03	81.949	.617	.874
item_6	68.48	80.616	.570	.875
item_7	68.34	81.641	.596	.874
item_8	68.12	81.056	.610	.874
item_9	67.97	83.565	.651	.875
item_10	68.00	87.010	.317	.882
item_11	68.25	84.311	.487	.878

item_12	67.96	85.594	.468	.878
item_13	67.94	84.683	.451	.879
item_14	68.45	84.937	.351	.881
item_15	68.46	83.584	.477	.878
item_16	68.25	82.028	.508	.877
item_17	68.30	83.222	.455	.878
item_18	68.66	82.934	.491	.877
item_19	68.74	82.235	.491	.877
item_20	69.38	91.470	-.082	.894
item_21	68.39	84.159	.431	.879
item_22	68.39	84.786	.402	.880
item_23	68.07	88.106	.206	.884
item_24	68.48	83.666	.439	.879

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.13560036
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.050
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

## Uji Homogenitas

### Test of Homogeneity of Variances

Work Life Balance			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.589	1	198	.006

## ANOVA

Work Life Balance

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	37209.920	1	37209.920	291.057	.000
Within Groups	25313.100	198	127.844		
Total	62523.020	199			

## Uji Linieritas

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Work Life Balance	Between Groups	(Combined)	6499.673	45	144.437	3.126	.000
		Linearity	3953.828	1	3953.828	85.577	.000
		Deviation from Linearity	2545.846	44	57.860	1.252	.214
	Within Groups		2494.917	54	46.202		
	Total		8994.590	99			

## Uji Hipotesis

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.440	.434	7.17191

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

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3953.828	1	3953.828	76.868	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5040.762	98	51.436		
	Total	8994.590	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance (X)

**Kategorisasi *Work Life Balance***

**Keterangan: N : 100**

**SD : 12.8**

**Mean : 98**

<b>Tinggi</b>	111	23	23%
<b>Sedang</b>	110-86	60	60%
<b>Rendah</b>	85	17	17%

3	3	3	1	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3		87	SEDANG	
2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2		84	RENDAH	
3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2		82	RENDAH	
4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2		91	SEDANG	
1	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	1	3	1		90	SEDANG	
3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	3	4	4	4	4	4	1	3	2	1	3		83	RENDAH	
4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3		104	SEDANG	
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3		110	TINGGI	
2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	2	3		95	SEDANG
3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3		97	SEDANG	
4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	4	4	3		112	TINGGI	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3		105	SEDANG	
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3		98	SEDANG	
4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4		105	SEDANG
1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3		101	SEDANG	

2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	3		91		SEDANG	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		93		SEDANG	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		102		SEDANG		
2	4	3	2	3	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4		114		TINGGI		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		115		TINGGI		
3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3		91		SEDANG	
2	3	3	3	4	4	3	2	1	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3		92		SEDANG	
3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4		99		SEDANG	
4	4	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	3	4	4	2	1		84		RENDAH
2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2		75		RENDAH	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2		78		RENDAH	
2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	1	4	1	2	2		80		RENDAH	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3		100		SEDANG	
1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3		88		SEDANG	
2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3		83		RENDAH		
3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3		86		RENDAH	
3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2		91		SEDANG		
4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3		103		SEDANG
3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3		93		SEDANG	
1	3	3	3	3	3	3	1	4	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4		102		SEDANG	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4		118		TINGGI
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		121		TINGGI
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		121		TINGGI
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		118		TINGGI
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		105		SEDANG
3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3		95		SEDANG	
3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	3		92		SEDANG	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3		94		SEDANG	
3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	4	1	2	4	1	3	2	2	3		77		RENDAH	



2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3		90		SEDANG		
4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3		106		SEDANG		
2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3		97		SEDANG	
2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3		94		SEDANG	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		102		SEDANG	
3	1	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		98		SEDANG	
1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2		84		RENDAH	
2	3	2	1	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3		98		SEDANG
2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3		90		SEDANG
4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		97		SEDANG	
2	3	1	3	4	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	2	1	3		89		SEDANG	
2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4		92		SEDANG	
2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2		100		SEDANG	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		109		SEDANG	
3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3		96		SEDANG	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		116		TINGGI	
4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		115		TINGGI	
3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4		114		TINGGI	
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4		115		TINGGI	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4		117		TINGGI
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4		110		TINGGI	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3		100		SEDANG
3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4		113		TINGGI	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4		109		SEDANG	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		126		TINGGI	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4		124		TINGGI	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3		122		TINGGI	

**Kategorisasi Kepuasan Kerja**

**Keterangan: N : 100**

**SD : 9.5**

**Mean : 71**

<b>Tinggi</b>	80	30	30%
<b>Sedang</b>	79-62	50	50%
<b>Rendah</b>	61	20	20%

3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	64	SEDANG
1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	1	2	3	4	3	61	RENDAH
3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	4	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	1	64	SEDANG	
3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	60	RENDAH
3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	66	SEDANG
3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	62	RENDAH
3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	60	RENDAH
4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	4	4	4	79	TINGGI
4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	68	SEDANG
3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	3	2	73	SEDANG
2	4	1	2	1	4	2	1	3	4	2	3	1	4	4	1	1	1	1	3	1	1	3	1	51	RENDAH
3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	67	SEDANG
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	70	SEDANG
3	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	70	SEDANG
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	70	SEDANG

3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	71	SEDANG	
2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	65	SEDANG	
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	67	SEDANG		
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	1	4	4	4	4	86	TINGGI	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	92	TINGGI	
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	67	SEDANG		
3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	RENDAH	
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	1	73	SEDANG	
2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	67	SEDANG	
2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	52	RENDAH	
3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	2	60	RENDAH	
3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	1	3	3	2	4	1	57	RENDAH	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	70	SEDANG	
4	3	3	1	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	70	SEDANG	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	69	SEDANG	
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	59	RENDAH	
3	2	1	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	1	1	4	3	3	1	2	4	1	3	3	59	RENDAH	
3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3	70	SEDANG	
4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	2	1	1	4	4	4	77	SEDANG
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	1	3	2	4	4	77	SEDANG	
1	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	84	TINGGI	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	81	TINGGI	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	82	TINGGI	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	82	TINGGI	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	82	TINGGI	
3	2	2	3	3	1	2	3	3	4	2	4	4	2	2	4	3	2	2	1	2	1	4	1	60	RENDAH	
3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	59	RENDAH	
3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	3	3	2	62	RENDAH	
4	2	2	3	4	4	2	2	3	4	1	4	4	3	2	4	1	3	2	4	3	2	3	2	68	SEDANG	

3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	68	SEDANG
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	82	TINGGI
1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	3	83	TINGGI
3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	1	1	1	3	3	2	3	64	SEDANG
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	2	3	3	81	TINGGI
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	1	3	2	3	3	81	TINGGI
3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	69	SEDANG
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	63	SEDANG
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	68	SEDANG
3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	1	61	RENDAH
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	68	SEDANG
2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	1	3	4	1	4	66	SEDANG
3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	68	SEDANG
3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	66	SEDANG
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	78	SEDANG
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	3	81	TINGGI
3	3	3	2	4	1	1	4	4	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	69	SEDANG
4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	1	3	2	1	2	2	3	2	3	2	67	SEDANG
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	2	66	SEDANG
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	84	TINGGI
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	74	SEDANG
3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	74	SEDANG
2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	60	RENDAH
3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	60	RENDAH
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	77	SEDANG
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	81	TINGGI
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	4	3	4	67	SEDANG
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	70	SEDANG
3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	65	SEDANG

4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	73	SEDANG		
4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	3	1	3	4	4	2	76	SEDANG	
2	3	1	4	1	3	2	3	3	2	4	3	3	1	4	3	4	4	1	2	3	4	4	4	68	SEDANG	
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2	58	RENDAH	
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	82	TINGGI	
4	4	1	2	4	1	3	4	4	2	1	3	4	1	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	69	SEDANG	
2	2	2	1	2	1	1	1	2	4	2	4	3	4	2	1	1	1	1	3	1	3	4	4	52	RENDAH	
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	4	2	63	SEDANG	
3	3	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	4	1	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	59	RENDAH	
3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	4	3	71	SEDANG	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	1	4	1	4	3	4	3	73	SEDANG	
4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	79	TINGGI
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	68	SEDANG	
3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	80	TINGGI	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	81	TINGGI	
3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	88	TINGGI	
3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	80	TINGGI	
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	82	TINGGI	
3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	83	TINGGI	
4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	83	TINGGI	
4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	80	TINGGI	
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	89	TINGGI	
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	80	TINGGI	
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	88	TINGGI	
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	77	SEDANG
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	82	TINGGI
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	TINGGI