



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 13 Maret 2019



Diavid Salam
NPM. 1412110123

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN
WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. SNS (SINAR NIAGA SEJAHTERA)
REGION LAMPUNG**

NAMA : David Salam

NPM : 1412110123

Program Studi : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang
Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada
PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.



Disetujui Oleh :

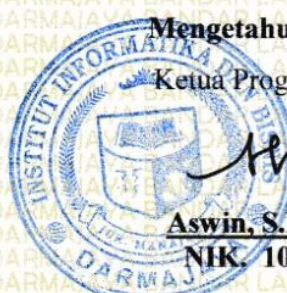
Pembimbing

Betty Magdalena, S.Pd., MM

NIK. 12100111

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Aswin, S.E., M.M.

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 13 Maret 2019 ruang G.1.7 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SNS (SINAR NIAGA SEJAHTERA) REGION LAMPUNG.** Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :


Nama : DAVID SALAM

NPM : 1412110123

Program Studi : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **Lulus** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

<u>Nama</u>	<u>Status</u>	<u>Tanda Tangan</u>
-------------	---------------	---------------------

1. Muhammad Rafiq, SE., M.Si	- Ketua Sidang	
------------------------------	----------------	---

2. Besti Lilyana, SH., MM	- Anggota	
---------------------------	-----------	---

Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi

IIB Darmajaya


Prof. Zulkarnain, M.S., Ph.D.
NIK.14580718

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SNS (SINAR NIAGA SEJAHTERA) REGION LAMPUNG

**Oleh :
David Salam**

PT. Sinar Niaga Sejahtera. Adalah perusahaan Produk-produk GarudaFood didistribusikan oleh PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) yang merupakan Divisi Distribusi dari holding company. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu, *Non Probabilty Sampling* dan untuk penentuan sampel menggunakan sampling jenuh. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah ini adalah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan f. Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti, menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja Non-Fisik, Work-Life Balance, Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

EFFECT OF NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE SATISFACTION IN SINAR NIAGA SEJAHTERA LTD., LAMPUNG

By

David Salam

Sinar Niaga Sejahtera Ltd is the distribution division of the GarudaFood Group. The objective of this research was finding out the effect of the non-physical work environment on the employee satisfaction in Sinar Niaga Sejahtera Ltd., Lampung, finding out the effect of the work-life balance on the employee satisfaction in Sinar Niaga Sejahtera Ltd., Lampung, and finding out the effect of the non-physical work environment and the work-life balance on the employee satisfaction in Sinar Niaga Sejahtera Ltd., Lampung. The type of this research was the quantitative research with the associative method. The population of this research was 83 employees. The sampling technique of this research was the saturated sampling. The number of samples of this research was all population of this research (83 employees). The data analysis technique used in this research was the multiple linear regression analysis. The hypothesis tests used in this research was t test and F tests. The result of t test was that the non-physical work environment significantly affected the job satisfaction and the work-life balance significantly affected the employee satisfaction. The result of F test showed that the non-physical work environment and the work-life balance significantly affected the employee satisfaction in Sinar Niaga Sejahtera Ltd., Lampung.

Keywords: Non-Physical Work Environment, *Work-Life Balance*, Employee Satisfaction



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTARTABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.6 Sistematika Penulisan.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja.....	13
2.2 Definisi Lingkungan Kerja Non-Fisik.....	13
2.2.1 Pengukuran Lingkungan Kerja Non-Fisik.....	14
2.2.2 Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non-Fisik.....	15
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik.....	16
2.3 <i>Work-Life Balance</i>	16
2.3.1 Definisi <i>Work-Life Balance</i>	16

2.3.2	Keuntungan <i>Work-Life Balance</i>	18
2.3.3	Indikator <i>Work-Life Balance</i>	18
2.4	Kepuasan Kerja	19
2.4.1	Teori Kepuasan Kerja	19
2.4.2	Definisi Kepuasan Kerja	20
2.4.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.4.4	Meningkatkan Kepuasan kerja	21
2.4.5	Indikator Kepuasan Kerja	22
2.5	Penelitian Terdahulu	24
2.6	Pengembangan Hipotesis	25
2.7	Kerangka Pemikiran	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	29
3.2	<i>Sumber Data</i>	29
3.3	Metode Pengumpulan Data	30
3.4	Populasi Dan Sampel	31
3.5	Variabel Penelitian	32
3.6	Oprasional Variabel	33
3.7	Uji Persyaratan Instrumen	34
3.7.1	Uji Validitas	34
3.7.2	Uji Reliabilitas	35
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data	36
3.8.1	Uji Linieritas	36
3.8.2	Uji Multikolinieritas	36
3.9	Metode Analisis Data	37
3.9.1	Regresi Linier Berganda	37
3.10	Pengujian Hipotesis	38
3.10.1	Uji t	38
3.10.2	Uji f	39

BAB IV HASIL DAN KESIMPULAN

4.1	Deskripsi Data.....	41
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden	41
4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian	43
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	48
4.2.1	Uji Validitas.....	48
4.2.2	Uji Reliabilitas	50
4.3	Hasil Uji Persyaratan Analisis data	50
4.3.1	Hasil Uji Linieritas.....	50
4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas	51
4.4	Hasil analisis Regresi Linier Berganda.....	52
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis.....	54
4.5.1	Hasil Uji t.....	54
4.5.2	Hasil Uji f.....	55
4.6	Pembahasan	56

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	59
5.2	Saran	59

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

1.1	Tabel Data Karyawan	2
1.2	Tabel Struktur Tugas Karyawan	5
2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	24
3.1	Tabel Instrumen Skala Likert	31
3.2	Tabel Oprasional Variabel	33
3.3	Tabel Nilai r Alpha Indeks Korelasi	35
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
4.4	Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkunga Kerja Non-Fisik (X_1)	43
4.5	Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan <i>Work-Life Balance</i> (X_2)	44
4.6	Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)	46
4.7	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1)	48
4.8	Hasil Uji Validitas <i>Work-Life Balance</i> (X_2)	49
4.9	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	49
4.10	Hasil Uji Reliabilitas	50
4.11	Hasil Uji Linieritas	51
4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	51
4.13	Hasil Uji Korelasi	52
4.14	Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda	52
4.15	Hasil Uji t	54
4.16	Hasil Uji f	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	28
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Balasan Penelitian
2. Kuesioner
3. Hasil Pengumpulan Data
4. Jenis Kelamin Responden, Usia Responden, Masa Kerja Responden
5. Frekuensi Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)
6. Frekuensi Jawaban Responden *Work-Life Balance* (X2)
7. Frekuensi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)
8. Hasil Uji Validitas
9. Hasil Uji Reliabilitas
10. Hasil Uji Linieritas
11. Hasil Uji Multikolonieritas
12. Hasil Regresi Berganda
13. Hasil Uji t
14. Hasil Uji

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu perilaku sumber daya manusia yang menguntungkan bagi perusahaan adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2007), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai prasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka. Sementara orang yang tidak puas memegang perasaan yang negatif terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan pada sebuah perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas dengan baik sehingga perusahaan tersebut dapat bertahan dalam persaingan.

Perusahaan yang memperhatikan Kepuasan Kerja karyawannya adalah PT.SNS (Sinar Niaga Sejahtera). Adalah perusahaan Produk-produk GarudaFood didistribusikan oleh PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) yang merupakan Divisi Distribusi dari holding company. Didirikan 1994, peran SNS sangat menentukan bagi perkembangan GarudaFood. Karena perannya, berbagai macam produk GarudaFood bisa diperoleh konsumen di wilayah-wilayah pelosok seluruh

Indonesia. SNS telah memiliki sejumlah depo yang melayani ratusan ribu outlet pelanggan di seluruh Indonesia. Tidak hanya itu, untuk lebih memperluas jaringan, SNS juga bermitra dengan subdistributor besar yang tersebar dari Aceh sampai Papua. Dengan kekuatan jaringan serta armada distribusi yang sangat memadai, sejak 1994 SNS telah menjadi salah satu perusahaan distributor FMCG terbaik untuk kategori makanan dan minuman.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung

Row Labels	Count of Department
DEPO LAMPUNG	56
Administration & Controller	8
Logistic	27
Sales	19
Sales Branch - Modern Market	2
RDC LAMPUNG	8
Distribution Centre	8
REGION SUMBAGSEL 2	19
Administration & Controller	5
Human Capital & Services	5
Logistic	3
Sales	4
Sales Market Development	2
Grand Total	83

Sumber : PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera Regional) Lampung 2018

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang distribusi tentu banyak sekali tantangan-tantangan yang di hadapi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan saat ini. Salah satu cara agar perusahaan agar tetap bertahan dalam persaingan yaitu perusahaan harus memiliki tingkat kepuasan karyawan yang tinggi. Oleh karna itu perusahaan harus memberikan apa yang dibutuhkan karyawan agar tercapai tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Kepuasan Kerja merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalanya organisasi keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk seseorang pegawai/karyawan memiliki

perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan serta dapat memberikan sikap positif terhadap berbagai situasi ditempat pekerjaan.

PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung sendiri telah berusaha untuk memberikan yang terbaik yaitu kepuasan kerja bagi karyawannya. Gaji yang ditetapkan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari.

Dalam wawancara survei yang dilakukan terhadap 3 orang karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung, gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya mendukung tingkat produktivitas perusahaan. Kemudian keyakinan terhadap perusahaan itu sendiri, dimana PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung sendiri memberikan kebebasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga akan membuat karyawan dapat menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Selain gaji dan pekerjaan, salah satu tolak ukur yang membuat karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya adalah sikap atasan. Adanya kemauan atasan untuk melihat masalah dari sudut pandang karyawan dan mau menjadi pendengar yang baik tentunya dapat menciptakan suasana yang baik antara atasan dan bawahan dalam menjalankan kegiatan sehari-hari didalam perusahaan. Didalam Kepuasan Kerja karyawan tentu tidak lepas dari hal rekan kerja. Dalam kehidupan organisasional di PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung, karyawan terlibat langsung dalam sebuah interaksi sosial baik dengan orang lain, rekan kerjanya, atasannya maupun bawahannya. Keharusan melakukan interaksi

tersebut timbul karena adanya saling ketergantungan dan ketertarikan antara satu tugas dan tugas lainnya. Hubungan sosial yang ada diantara rekan kerja berpengaruh pada proses kerja seseorang. Kemudian setiap karyawan tentunya mengharapkan adanya promosi jabatan, karena promosi jabatan dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya sistem promosi jabatan di dalam PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung, maka akan membuat karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja sehingga dan menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja (Marihhot, Tua, dalam Astadi & Vidi, 2015). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Pada dasarnya didalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan. Lingkungan Kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu Lingkungan Kerja Fisik & Lingkungan Kerja Non-Fisik.

Memang banyak hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, Salah satunya adalah Lingkungan Kerja Non-Fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Dian Septiani (2015) Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pendapat lain muncul mengenai Lingkungan Kerja Non-Fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti diatas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama diperusahaan. Dari beberapa pendapat diatas dapat

disimpulkan bahwa lingkungan Kerja Non-Fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Salah satu indikator dalam Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah struktur tugas. Struktur tugas suatu perusahaan di gambarkan dalam suatu bagan organisasi yang merupakan diagram dan memperlihatkan interaksi, tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Pada struktur organisasi terkandung alur perintah yang mengidentifikasi jabatan pekerjaan yang harus di pertanggung jawabkan oleh masing-masing karyawan atas berbagai kegiatan serta komunikasinya dengan unit yang lainnya. Berikut ini adalah struktur tugas yang ada di dalam :

Tabel 1.3 Struktur Tugas Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera

No	Dapartement	Tugas & Tanggung Jawab
1.	Administration & Controller	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan analisis data - Filling data entry perusahaan - Memonitoring & mengontrol proses administrasi
2.	Logistic	<ul style="list-style-type: none"> - Mengkoordinasikan dan melacak pengiriman - Mengelola gudang - Menganalisis sistem rantai pasok
3.	Sales & Sales Branch- Moderen market	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan penjualan produk berdasarkan target dan area penjualan yang telah ditentukan - Melakukan survey atas situasi & kondisi pasar yang berhubungan dengan produk dan program promosi kompetitor - Membuat laporan kerja harian, mingguan maupun bulanan

4.	Human Capital and Service	<ul style="list-style-type: none"> - Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia - Membuat SOP, job description, training and development system dan lain-lain - Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi
----	---------------------------	--

Sumber : PT. Sinar Niaga Sejahtera 2018

Selain struktur tugas yang jelas, karyawan harus memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya itu sendiri. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di job deskripsi. Dari hasil pengamatan peneliti, karyawan yang bekerja sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan terhadap mereka sesuai dengan job deskripsi mereka masing-masing. Salah satu contohnya adalah karyawan yang bekerja di departemen Sales & Sales Branch-Modern market dimana karyawan sudah menjalankan tugas-tugas mereka seperti memasarkan produk ke toko, melakukan survey, dan membuat laporan kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan perusahaan terhadap mereka. Karyawan wajib bekerja sesuai tugas dan tanggung jawab, dan tidak melewati batas-batas tanggung jawab yang ada dalam PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung itu sendiri. Sebab, bila karyawan bekerja melampaui tanggung jawab, maka karyawan tersebut pasti akan melanggar internal control dan etika bisnis perusahaan. Jadi, setiap karyawan harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, sebatas tugas dan tanggung jawab yang diperbolehkan oleh perusahaan.

Kemudian dukungan dan perhatian dari seorang pemimpin, dalam pengamatan peneliti di PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung itu sendiri, pimpinan sangat mengapresiasi kinerja yang dilakukan oleh karyawannya, salah satunya yaitu setiap karyawan yang mampu memenuhi target pekerjaan yang

dibebankanakan mendapat reward berupa bintang tanda jasa dan hadiah tertentu dari pimpinan serta profil karyawan tersebut akan dipajang di mading kantor tempat karyawan bekerja sebagai bentuk apresiasi pimpinan terhadap keberhasilan karyawannya. setiap Dengan adanya dukungan dan perhatian yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya tentunya akan lebih memotivasi dan mendorong karyawan untuk mewujudkan tujuan dari PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung itu sendiri.

Kemudian kerja sama dan kelancaran komunikasi antar kelompok didalam suatu perusahaan akan menyatukan gerak langkah setiap anggotanya. Hal tersebut tentunya tidak akan terjadi tanpa adanya kelancaran komunikasi dan kerja sama antar kelompok didalam PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung itu sendiri. Dengan adanya kedua hal tersebut, maka akan menjadi jembatan dari segala aspek dalam mencapai kesamaan makna dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Selain Lingkungan Kerja Non-Fisik, yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Work-Life Balance*. *Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan cara bekerja dengan tidak mengabaikan kehidupan bekerja, pribadi, keluarga, dan sosial. *Work-Life Balance* merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas yang seimbang dalam berhad'bungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan.

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan cara kerja dengan tidak mengabaikan kehidupan bekerja, pribadi, keluarga dan sosial. Menurut Delecta dalam Ghanpathi (2016) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Salah satu indikator dari keseimbangan kehidupan kerja adalah waktu bekerja. Dalam wawancara survei yang dilakukan kepada Manajer Personalia PT. SNS

Region Lampung yaitu bapak Heriyanto, beliau menyatakan bahwa didalam PT. Sinar Niaga Sejahtera perusahaan menerapkan waktu bekerja dari mulai pukul 08.00-16.00, artinya karyawan bekerja selama 8 jam dalam sehari selama 1 minggu yaitu dari hari senin-sabtu, jika waktu bekerja sudah lewat dari waktu yang ditetapkan maka akan dihitung menjadi waktu lembur. Waktu bekerja tersebut tentunya sudah sesuai dengan standar jam kerja yang ada di Indonesia.

Waktu yang fleksibel membuat karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera dapat dengan mudah mengatur waktu untuk bekerja hal ini akan menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan karyawan sehingga karyawan tidak merasa terganggu dengan waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga. Selain itu keseimbangan keterlibatan karyawan dalam bekerja juga dibutuhkan, apabila karyawan menghabiskan waktu lebih kurang 8 jam untuk bekerja dan hanya 5 jam untuk keluarga itu dapat dikatakan tidak akan seimbang, namun jika 5 jam tersebut digunakan dengan sebaik mungkin, *Work-Life Balance* akan tercapai.

Dalam Kepuasan Kerja, *Work-Life Balance* sangat diperlukan untuk menunjang pencapaian tujuan dari organisasi. Seorang karyawan yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik dalam dirinya akan memiliki kepuasan terhadap organisasinya. Apabila *Work-Life Balance* tidak dapat terpenuhi maka tingkat kepuasan karyawan terhadap organisasi akan rendah dan dapat menimbulkan dampak yang tidak baik terhadap perusahaan dalam tujuan pencapaian organisasi, karena karyawan tidak dapat membagi waktu untuk pekerjaannya dan kehidupan pribadinya sehingga karyawan merasa tidak puas terhadap organisasinya.

Selain keseimbangan waktu, yang dapat membuat karyawan memiliki *Work-Life Balance* adalah dengan adanya keseimbangan keterlibatan. Dalam wawancara survei yang dilakukan terhadap tiga karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera, mereka merasa menjadi bagian perusahaan karena dalam setiap Kegiatan atau segala sesuatu yang terjadi didalam perusahaan karyawan mereka dilibatkan dalam proses penyelesaiannya.

Selain itu keseimbangan kepuasan meliputi kepuasan yang berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja saat bekerja dan hal-hal diluar pekerjaan. PT. Sinar Niaga Sejahtera sendiri telah memberikan beberapa penunjang guna menciptakan keseimbangan kepuasan karyawannya, seperti dengan diberikanya jaminan kesehatan, adanya Mushala disekitar tempat bekerja karena mayoritas karyawan adalah umat muslim, tersedianya lahan parkir yang luas dan aman, kemudian pihak perusahaan menyediakan catering makanan untuk memudahkan karyawannya dalam beristirahat, dan dengan adanya kegiatan Futsal rutin yang diselenggarakan pihak perusahaan disetiap minggunya. Tentunya hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan itu sendiri.

Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* sangat berkaitan dengan kepuasan kerja. Lingkungan Kerja Non-Fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga terbentuk karena adanya *Work-Life Balance*. Kepuasan kerja tidak akan terjadi jika karyawan tidak memiliki Lingkungan Kerja non-Fisik yang baik dan tidak merasakan *Work-Life Balance* dalam bekerja. Maka harus ada dukungan untuk menciptakan kepuasan kerja yang berasal dari Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Work-Life Balance*.

Berdasarkan latarbelakang diatas serta melihat situasi dan kondisi yang terjadi maka peneliti mencoba mengangkat penelitian denga judul:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SINAR NIAGA SEJAHTERA REGION LAMPUNG”

1.2 Perumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung?
2. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung?

3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Non-Fisik, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Tembesu No.2-5, Campang Raya, Tanjung Karang Timur, Kota Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah bulan November 2018 s.d Januari 2019.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Lingkungan Kerja Non-Fisik, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memeberikan manfaat berupa :

1. Bagi peneliti, penelitian yang dilakukan sebagai syarat kelulusan programan pendidikan strata satu manajemen di IIB darmajaya dan menambah ilmu pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian-penelitian ini.
2. Bagi Perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.
3. Bagi penelitian dimasa yang akan datang, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakuakan penelitian pada bidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian pada skripsi ini sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian tentang “ Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

Bab II : Landasan Teori

Pada bab ini di uraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja Non-Fisik, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, dan metode analisis data mengenai Lingkungan Kerja Non-Fisik, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja.

Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini peneliti menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.

Bab V : Kesimpulan Dan Saran

Pada bagian ini berisi kesimpulan dan saran dalam bentuk rekomendasi sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai, apa bila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Nitisemito dalam Nur intan (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seseorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sedarmayanti dalam Astadi (2015) mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

2.2 Definisi Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja merupakan satu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi atau perusahaan itu berada. Terdukungnya lingkungan yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Duane at al dalam Astadi (2015) Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Menurut Sedarmayanti dalam Nur intan (2017) Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah segala sesuatu yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan baik dengan sesama rekan kerja, dengan atasan maupun dengan bawahannya. Lingkungan Kerja Non-Fisik yang baik dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan, adanya perasaan nyaman, saling menghormati, dan menghargai satu sama lain antar karyawan. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik kerja dan stress kerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Nitisemito dalam Dian septiani (2016) perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama diperusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaanya. Jadi Lingkungan Kerja Non-Fisik ini merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

2.2.1 Pengukuran Lingkungan kerja Non-Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Sedarmayanti dalam Astadi (2015) Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja dibagi menjadi dua:

1. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka

saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pemimpin

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

2.2.2 Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sumartono dan Sugito dalam Dwi (2016) lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya.

Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non Fisik perusahaan yaitu :

1. Struktur tugas

Struktur tugas menunjuk bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan, sehingga ada kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal “siapa yang bertanggung jawab kepada siapa”.

2. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan (job design) adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

3. Pola Kepemimpinan

kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

4. Pola Kerja Sama

Pola kerjasama merupakan bentuk hubungan antar karyawan dalam perusahaan, yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas

5. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik

Indikator-indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik menurut Sedarmayanti dalam Dian Septiani (2016) yaitu sebagai berikut :

1. Struktur Tugas

Struktur tugas menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan

2. Tanggung Jawab Kerja

Komitmen dan kewajiban pegawai untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri

3. Perhatian & Dukungan Pemimpin

Perhatian dan dukungan dari pemimpin diperlukan guna memelihara keberadaan pegawai

4. Kerja Sama Antar Kelompok

Usaha terkoordinasi antar individu dan kelompok dalam pencapaian tujuan

5. Kelancaran Komunikasi

Penyampaian komunikasi yang baik sangat penting guna kelancaran komunikasi

2.3 *Work-Life Balance*

2.3.1 Definisi *Work-Life Balance*

Work-Life Balance berarti karyawan 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. *Work-life Balance* memiliki konsekuensi penting bagi sikap karyawan terhadap organisasi mereka, serta untuk kehidupan karyawan

(Scholarious dan Mark Shieh dalam Intan Andini, 2017). Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Tingginya semangat kerja karyawan dapat membuat karyawan selalu siap dalam memberikan pelayanan kepada pasien secara optimal.

Menurut Lockwood dalam Uki (2017) *Work-Life Balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *Work-Life Balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Karyawan dapat dikatakan sukses apa bila kehidupan pribadi dan keluarganya dapat dipenuhi dengan baik. Namun seorang karyawan akan menganggap dirinya belum sukses apabila kebutuhannya belum dapat dipenuhi walaupun perusahaan tempatnya bekerja memberikan fasilitas yang baik dan gaji yang tinggi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahawa *Work Life Balance* adalah keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dan keluarga untuk dapat menjalankan peranya dan dapat bertanggung jawab untuk memenuhi pekerjaanya. Kehidupan dan keluarga adalah dua hal yang sangat penting, oleh sebab itu keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh dalam pengambilan keputusan seorang karyawan supaya karyawan dapat memenuhi tanggung jawabnya dan tidak membuat karyawan tertekan dalam menjalankan pekerjaanya.

2.3.2 Keuntungan *Work Life Balance*

Menurut Lewison dalam Ganapathi(2016) menyebutkan beberapa keuntungan dengan diadakannya program *Work-Life Balance* antara lain:

1. Mengurangi absensi

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

2. Mengurangi turnover

Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Peningkatan produktivitas

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

4. Biaya lembur berkurang

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

5. Retensi klien

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

2.3.3 Indikator *Work-Life Balance*

1. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu ini menyangkut dengan jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan diluar pekerjaan.

2. Keseimbangan keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen organisasional dalam bekerja atau diluar pekerjaan.

3. Keseimbangan kepuasan

Keseimbangan kepuasan berhubungan dengan tingkat kepuasan bekerja pada saat bekerja dan hal-hal diluar pekerjaan.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Kepuasan Kerja dapat mengukur apakah seseorang merasakan kepuasan terhadap apa yang dikerjakannya didalam perusahaan. Individu memiliki karakter yang berbeda-beda, oleh sebab itu tinggi rendahnya Kepuasan Kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda.

2.4.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori Kepuasan Kerja yang cukup dikenal adalah teori dari Wexley dan Yuki yang dikutip Rivai dalam Astadi (2015) :

1. Teori ketidak sesuaian discrepancy theory

Teori ini mengukur Kepuasan Kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga dapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan Kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan equity theory

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan equity dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

3. Teori dua factor (*two factor theory*)

Menurut teori ini Kepuasan Kerja dan Ketidak Puasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidak puasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang continue. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfied hygiene factors* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini, pegawai tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.4.2 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Nur Intan (2016): “Kepuasan Kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan”. Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Kepuasan Kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins dalam Apri Dahlius, 2016)

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi Kepuasan karyawan, sehingga ketika perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawan sudah puas. Kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno dalam Ganapathi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, 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.

2.4.4 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Priansa dalam Desi (2017) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui dua faktor, faktor pemuas dan faktor pemeliharaan

1. Perubahan struktur kerja

Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan menggunakan perputaran pekerjaan (*job rotation*) yaitu perubahan pekerjaan dari tugas satu ketugas yang lain dan disesuaikan dengan (*job description*)

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran

a. Pembayaran berdasarkan keahlian yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilan dari pada posisi dalam organisasi.

b. Pembayaran berdasarkan jasa, sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan kinerjanya.

c. Pembayaran berdasarkan keberhasilan kelompok, dimana keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok.

3. Pemberian jadwal kerja fleksibel

Pemberian jadwal yang fleksibel namun taat aturan organisasi juga merupakan salah satu solusi untuk mendorong kepuasan kerja karyawan.

4. Program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti pusat kesehatan dan kebugaran dan lainnya.

2.4.5 Indiaktor Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins dalam Yonda (2017) :

1. Kepuasan terhadap gaji

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

2. Kepuasan terhadap pekerjaan Itu Sendiri

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

3. Kepuasan terhadap sikap atasan

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

4. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

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

5. Kepuasan terhadap Promosi

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

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terkait, antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
Dwi Silvia Eka S, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2016)	Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik & Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)	Kuantitatif	Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan kerja
Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)	Kuantitatif	Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
I Made Devan Ganapathi (2016)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero)	Kuantitatif	<i>Work-Life Balance</i> Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja
Uki Yonda Aseptia (2017)	Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel Tbk, Branch Malang	Kuantitatif	<i>Work-Life Balance</i> Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan kerja
Nur Intan Maslichah, Kadarisman Hidayat (2017)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS. Lavalatte Malang)	Kuantitatif	<i>Work-Life Balance</i> dan lingkungan Kerja Fisik & Non Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan Kerja atau kondisi kerja, terutama Lingkungan Kerja Non-Fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Untuk itu, perusahaan harus lebih detail dalam memperhatikan Lingkungan Kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Lingkungan Kerja yang tepat sasaran akan menyebabkan pegawai merasa memiliki pekerjaan itu dan berakhir dengan kepuasan kerja yang diharapkan. Lingkungan Kerja yang mendukung menjadikan pegawai peduli akan Lingkungan kerja, baik kenyamanan pribadi maupun memudahkan dalam mengerjakan tugas. Lingkungan Kerja ini memudahkan pegawai dalam bekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wilson dalam Astadi (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Dwi Silvia (2016) menemukan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Penelitian lain Zulfahmi Septian Dwi Pangestu (2017) menemukan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja Non-Fisik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

2.6.2 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Work-Life Balance merupakan keseimbangan kehidupan didalam pekerjaan. Dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap pekerjaan.

Hutcheson dalam Nur Intana Muslichah(2017) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan kepada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Progran *Work-Life Balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibanya terhadap perusahaan.

Fenia Annamaria Rondonuwu (2018) memperoleh hasil bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain, Uki Yonda Aseptia (2017) juga menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H2 : *Work-Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasakan adanya lingkungan kerja yang baik dan merasa memiliki Keseimbangan kehidupan dalam bekerja akan memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja. Karna memiliki lingkungan kerja yang tepat sasaranakan mmebuat karyawan nyaman dalam menjalankan tugas dan kewajibanya dalam perusahaan serta dengan adanya *Work-Life Balance* dalam bekerja para karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya hanya untuk bekerja saja, tetapi juga memiliki kehidupan lain diluar dunia pekerjaan, seperti keluarga dan kehidupan

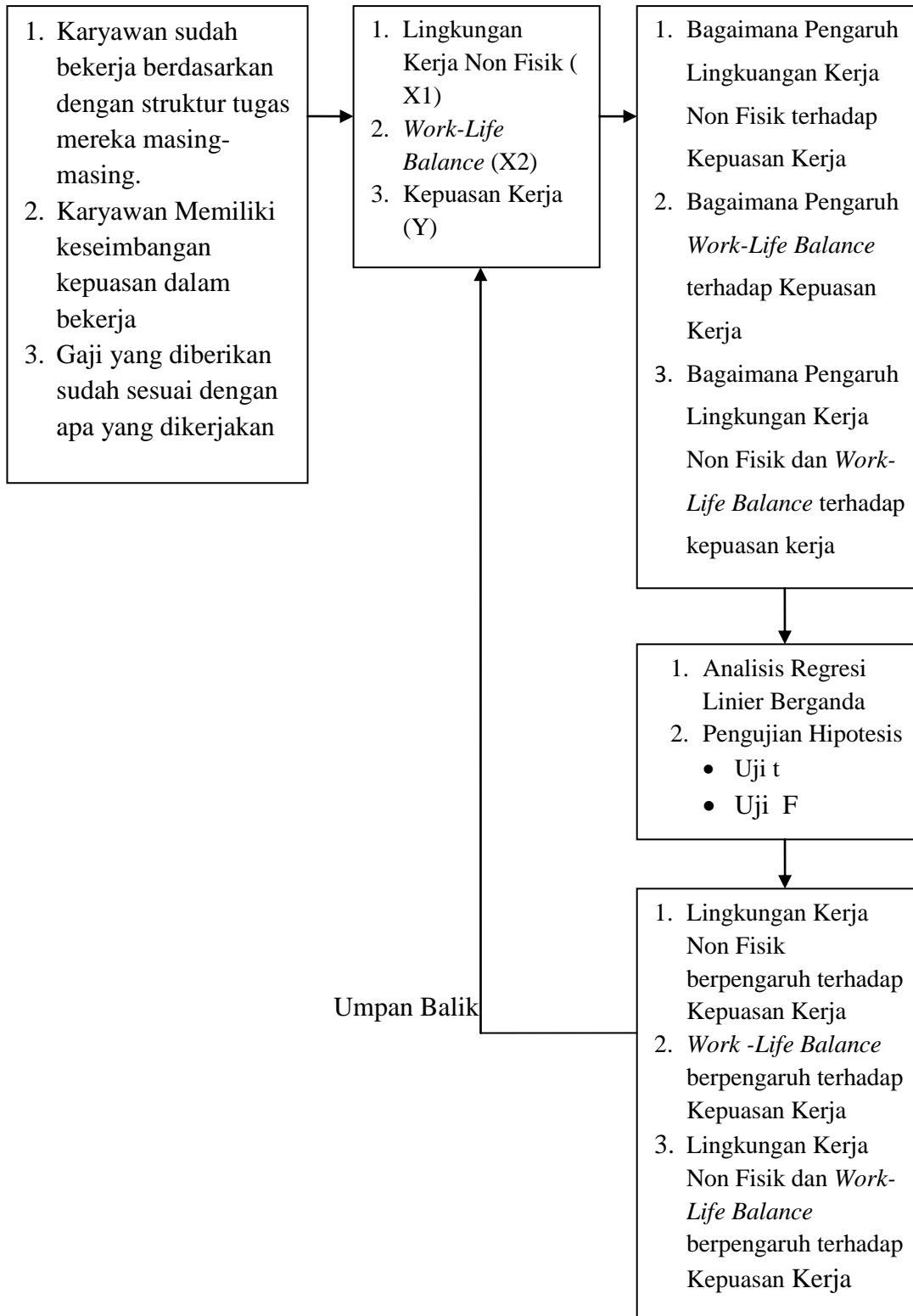
sosial, sehingga tercipta suatu keseimbangan yang akan membuat mereka menjadi bahagia dan puas dalam bekerja.

Keterkaitan mengenai Lingkungan kerja dengan kepuasan menunjukkan adanya hasil yang signifikan dan positif antara Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik baik secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Wibowo, Musadieg, Nurtjahjono, 2014). Sedangkan keterkaitan *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja menunjukkan dengan adanya hasil yang signifikan dan positif antara variabel *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Diah Lailatul Qodrizana, Mochammad Al Musadieg, 2018)

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H3 : Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Work-Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

2.7 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana menurut Sugiono (2018, p.8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada metode filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiono (2018, p.2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode *Asosiatif* yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variable yang dihubungkan. Metode *asositif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variable independen (bebas) yaitu Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) dan *Work Life Balance* (X2) dengan variabel dependen terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data, (Sugiono, p.137). Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik, *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiono (2018, p.137) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini akan digunakan beberapa metode pengumpulan data menurut Sugiono (2018, p.137) yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian seperti data karyawan, profil PT. Sinar Niaga Sejahtera Lampung, serta beberapa penelitian sebelumnya dalam bentuk jurnal.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini akan digunakan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner.

a. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat dan sistematis langsung pada karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung dengan melakukan pencatatan pengukuran kepuasan kerja karyawan melalui kunjungan pra-survey.

b. Wawancara

Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang belum terungkap dalam kuesioner, melalui tanya jawab secara langsung dengan karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung mengenai gambaran dalam bekerja. Tujuan wawancara adalah untuk mendukung teknik kuesioner, terutama bila ada yang kurang jelas.

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang memuat daftar pernyataan tentang permasalahan yang sedang diteliti dan meminta kesediaan responden untuk menjawab daftar pernyataan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja untuk dijawab secara tertulis oleh karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Menurut Sugiono (2018, p.93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 3.1 Instrument Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RG)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018, p.94)

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2018, p.80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan di PT.

SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung selama tahun 2018 yaitu sebanyak 83 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2018, p.81) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Non-Probability Sampling* teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan metode sampling jenuh, menurut Sugiono (2018, p.85) dimana sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel untuk diteliti yaitu 83 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2018, p.38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terkait). Dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) dan *Work-Life Balance* (X2).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y).

3.6 Operasional Variabel

Tabel 3.2
Oprasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Oprasional	Indikator
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	Menurut Sedarmayanti dalam Dian Septiani (2015) Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan yang ada di PT. Sinar Niaga Sejahtera Lampung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur tugas 2. Tanggung jawab kerja 3. Perhatian dan dukungan pimpinan 4. Kerjasama antar kelompok 5. Kelancaran komunikasi
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	Menurut Delecta dalam Ghanapathi (2016) <i>Work-life balance</i> adalah sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya.	<i>Work-life balance</i> adalah keseimbangan kehidupan karyawan antara pekerjaan dan keluarga untuk dapat menjalankan perannya dalam keluarga dan tanggung jawab atas pekerjaannya pada PT. Sinar Niaga Sejahtera lampung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Robbin (2007) Kepuasan kerja adalah kepuasan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik.	Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya pada PT. Sinar Niga Sejahtera Lampung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 3. Kepuasan terhadap sikap atasan 4. Kepuasan terhadap rekan kerja 5. Kepuasan terhadap promosi

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Adapun penelitian atau definisi validasi instrumen menurut ahli adalah merupakan arti seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Menurut Sugiono (2009) pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan 30 responden agar hasil pengujian mendekati kurva normal. Instrumen dikatakan valid bila mempunyai nilai signifikansi korelasi \geq dari 95% atau $\alpha = 0,05$. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi kriteria pengujian yang digunakan pada instrument yang dikatakan valid jika $r^3 \geq 0,361$.

Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skor Variabel X

Y = Skor Variabel Y

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05 (5%)
 - a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid
 - b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid
2. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS

Prosedur Pengujian :

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instruent tidak valid
3. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS
4. Penjelasan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrument tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah adalah uji yang digunakan untuk mengatur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalnya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat dipercaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi. Jika alat ukur tersebut stabil maka dapat diandalkan, walaupun alat tersebut digunakan berkali-kali, dan hasilnya juga akan tetap serupa. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengelola data yang dilakuakn dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) versi 20. Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0.4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiono (2018)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linier yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi kita yang mengerjakan skripsi berjudul “Korelasi antara”, “hubungan antara”, atau “Pengaruh antara”, uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel diaktakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak
 Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

Rumusan Hipotesis

H_0 : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H_a : Data berasal dari populasi berdistribusi yang tidak normal

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi

ditemukan korelasi antar variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari *tolerance value* $> 0,1$ atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF \geq maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF \leq maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) $> 0,1$ maka variabel X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas

3.9 Metode Analisis Data

Sugiyono (2018, p.243) menyatakan bahwa metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiono (2018, p.243) Regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan anik turunya variabel dependen kriterium bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi dan turunkan nilainya. Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila variabel independenya minimal 2. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1), *Work-Life Balance* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Selain itu juga untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

- Y** = Kepuasan Kerja
X1 = Lingkungan Kerja Non-Fisik
b₂ = Koefisien *Work-Life Balance*
a = Konstanta
et = Error Term

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t :

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Xi) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

1. Lingkungan Kerja Non-Fisik (X₁) Kepuasan Kerja(Y)

Ho = Lingkungan Kerja Non-Fisik (X₁) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

Ha= Lingkungan Kerja Non-Fisik (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima
- Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
- Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

2. *Work-Life Balance* (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ho = *Work-Life Balance* (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

H_a = *Work-Life Balance* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

3.10.2 Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi pemasaran yang digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan Kerja.

Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_0 = Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

H_a = Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05)

dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai $(sig) < 0,05$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika nilai $(sig) > 0,05$ maka H_0 diterima
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung berjumlah 83 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	49,4
2	Perempuan	42	50,6
	Total	83	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	38	45,8
2	31 – 40	30	36,1
3	41 – 50	13	15,7
4	>50	2	2,4
Total		83	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 38 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	3 – 6 bulan	26	31,3
2	1 – 3 tahun	28	33,7
3	3 – 5 tahun	27	32,5
4	>5 tahun	2	2,4
Total		83	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 1-3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 1-3 tahun sebanyak 28 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 83 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Non-Fisik (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pembagian tugas telah sesuai dengan struktur yang ada pada organisasi	15	18,1	45	54,2	18	21,7	3	3,6	2	2,4
2	Kegiatan pekerjaan ditentukan berdasarkan tugas dan fungsi organisasi	25	30,1	35	42,2	22	26,5	1	1,2	0	0
3	Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai waktu yang telah ditentukan	18	21,7	31	37,3	28	33,7	6	7,2	2	5,6
4	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga selesai	13	15,7	31	37,3	25	30,1	11	13,3	3	3,6
5	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik	19	22,9	25	30,1	28	33,7	10	12,0	1	1,2
6	Karyawan mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari perusahaan	27	32,5	22	26,5	28	33,7	6	7,2	0	0

7	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim	14	16,9	24	28,9	35	42,2	9	10,8	1	1,2
8	Kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik	14	16,9	33	39,8	27	32,5	8	9,6	1	1,2
9	Komunikasi dengan atasan di tempat kerja terarah dengan baik	16	19,3	36	43,4	27	32,5	4	4,8	0	0
10	Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik.	7	8,4	44	53,0	25	30,1	7	8,4	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 83 responden, pernyataan 6 mengenai “Karyawan mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari perusahaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 27 orang atau 32,5%. Sedangkan pernyataan 10 mengenai “Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 8,4%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden *Work-Life Balance* (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan telah bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan	7	8,4	30	36,1	38	45,8	6	7,2	2	2,4
2	Dapat menyisihkan waktu diluar	13	15,7	31	37,3	30	36,1	9	10,8	0	0

	pekerjaan untuk keluarga dan teman										
3	Dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain	22	26,5	23	27,7	28	33,7	9	10,8	1	1,2
4	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	15	18,1	35	42,2	27	32,5	5	6,0	1	1,2
5	Dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan	15	18,1	25	30,1	35	42,2	5	6,0	3	3,6
6	Komitmen untuk keluarga itu penting	18	21,7	28	33,7	30	36,1	7	8,4	0	0
7	Puas dengan apa yang sudah didapatkan selama ini dalam pekerjaan	17	20,5	29	34,9	30	36,1	6	7,2	1	1,2
8	Kontribusi kerja dihargai dengan baik oleh perusahaan	11	13,3	31	37,3	27	32,5	10	12,0	4	4,8
9	Perlu untuk berkontribusi terhadap rekan kerja	13	15,7	33	39,8	29	34,9	6	7,2	2	2,4
10	Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya	10	12,0	32	38,6	35	42,2	6	7,2	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 83 responden pernyataan 3 mengenai “Dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain” mendapat respon tertinggi yaitu 22 orang atau 26,5% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Karyawan telah

bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 8,4%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja(Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji atau upah yang diterima sudah layak dan sesuai dengan apa yang dikerjakan	9	10,8	45	54,2	27	32,5	2	2,4	0	0
2	Selain gaji atau upah, karyawan menerima tunjangan-tunjangan lainnya	21	25,3	35	42,2	23	27,7	4	4,8	0	0
3	Pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan	32	38,6	26	31,3	19	22,9	5	6,0	1	1,2
4	Diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan	25	30,1	38	45,8	15	18,1	3	3,6	2	2,4
5	Atasan menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada karyawan	22	26,5	34	41,0	26	31,3	0	0	1	1,2
6	Atasan selalu membantu karyawan	18	21,7	29	34,9	29	34,9	7	8,4	0	0

	apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan										
7	Rekan kerja cukup cerdas dan sangat membantu dalam bekerja	11	13,3	31	37,3	27	32,5	10	12,0	4	4,8
8	Rekan kerja sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani	13	15,7	33	39,8	29	34,9	6	7,2	2	2,4
9	Puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)	10	12,0	32	38,6	35	42,2	6	7,2	0	0
10	Memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik	12	14,5	31	37,3	25	30,1	12	14,5	3	3,6

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 83 responden pernyataan 3 mengenai “Pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 32 orang atau 38,6%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Gaji atau upah yang diterima sudah layak dan sesuai dengan apa yang dikerjakan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 10,8%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,421	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,665	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,446	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,435	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,774	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,508	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,774	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,614	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,622	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja Non-Fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas *Work-Life Balance* (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,624	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,639	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,750	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,731	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,606	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,407	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 7	0,624	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 8	0,639	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 9	0,382	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 10	0,750	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai *Work-Life Balance*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *Work-Life Balance* dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,601	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 2	0,785	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 3	0,741	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 4	0,566	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 5	0,490	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 6	0,785	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 7	0,775	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 8	0,566	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 9	0,601	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid
Butir 10	0,785	0,361	r _{hitung} > r _{tabel}	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} > r_{tabel} (0,361). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kepuasan kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach's* :

Tabel 4.10 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)	0,800	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,816	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,863	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha sebesar 0,800 untuk variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,816 untuk *Work-Life Balance* dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan nilai 0,863 untuk Kepuasan Kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)	0,885	0,05	Sig > Alpha	Linier
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,951	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,885 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel *Work-Life Balance* (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,951 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)	0,869	1,150	Tidak Ada Multikolinieritas
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,869	1,150	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel

independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1), *Work-Life Balance* (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,790	0,624

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,790 artinya tingkat hubungan antara lingkungan Kerja Non-Fisik (X1), *Work-Life Balance* (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,624 artinya bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh antara Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) sebesar 0,624 atau 62,4%. Sedangkan sisanya sebesar 37,6% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	7,457	2,708
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)	0,415	0,072
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,402	0,055

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,457 + 0,415X_1 + 0,402X_2$$

Keterangan :

- Y =Kepuasan kerja
a =Konstanta
b =Koefisien Regresi
et =Error trem/ unsur kesalahan
X1 =Lingkungan Kerja Non-Fisik
X2 =*Work-Life Balance*

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 7,457 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja pada karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung adalah sebesar 7,457 apabila Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 0,415 menyatakan bahwa setiap penambahan Lingkungan Kerja Non-Fisik sebesar satu satuan maka akan menambah Kepuasan Kerja pada karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung sebesar 0,415.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,402 menyatakan bahwa setiap penambahan *Work-Life Balance* sebesar satu satuan maka akan menambah Kepuasan Kerja pada karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung sebesar 0,402.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.15 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)	5,748	0,000
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	7,247	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H_0 : Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_a : Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) bahwa nilai hitung sebesar 5,748 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=83-2=81$) adalah 1,989 jadi $t_{hitung} (5,748) > t_{tabel} (1,989)$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

2. *Work-Life Balance* (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).

H_0 : *Work-Life Balance* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

H_a : *Work-Life Balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Dari tabel 4.15 terlihat pada variabel *Work-Life Balance* (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 7,247 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=36-2=34$) adalah

1,989 jadi t hitung (7,247) $>$ t tabel (1,989) dan nilai sig (0,000) $<$ 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

H_0 : Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H_a : Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig $<$ 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika nilai Sig $>$ 0,05 maka H_0 diterima, H_a ditolak

Tabel 4.16 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
66,517	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 83 - 3 = 80$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,11 dan F hitung 66,517.

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $66,517 > F$ tabel 3,11 dan nilai Sig $<$ 0,000 yaitu $0,000 <$ 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan

terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama Lingkungan Kerja Non-Fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Untuk itu, perusahaan harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Lingkungan kerja yang tepat sasaran akan menyebabkan pegawai merasa memiliki pekerjaan itu dan berakhir dengan kepuasan kerja yang diharapkan. Lingkungan Kerja yang mendukung menjadikan pegawai peduli akan Lingkungan Kerja, baik kenyamanan pribadi maupun memudahkan dalam mengerjakan tugas. Lingkungan Kerja ini memudahkan pegawai dalam bekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Wilson dalam Astadi (2015) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Dwi Silvia (2016) menemukan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian lain Astadi Pangarso & Vidi Ramadhyanti (2015) menemukan bahwa Lingkungan Kerja Non-Fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Work-Life Balance* merupakan keseimbangan kehidupan didalam pekerjaan. Dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor

penting yang dapat mendukung meningkatnya Kepuasan Kerja terhadap pekerjaan.

Hutcheson dalam Nur Intan Muslichah (2017) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah suatu bentuk kepuasan kepada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Progran *Work-Life Balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat Kepuasan Kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibanya terhadap perusahaan.

Fenia Annamaria Rondonuwu (2018) memperoleh hasil bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian lain, Uki Yonda Asepta (2017) juga menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Karyawan yang merasakan adanya Lingkungan Kerja yang baik dan merasa memiliki *Work-Life Balance* dalam bekerja akan memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja. Karna memiliki Lingkungan Kerja yang tepat sasaran akan membuat karyawan nyaman dalam menjalankan tugas dan kewajibanya dalam perusahaan serta dengan adanya *Work-Life Balance* dalam bekerja para karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya hanya untuk bekerja saja, tetapi juga memiliki kehidupan lain diluar dunia pekerjaan, seperti keluarga dan kehidupan sosial, sehingga tercipta suatu keseimbangan yang akan membuat mereka menjadi bahagia dan puas dalam bekerja.

Keterkaitan mengenai Lingkungan Kerja dengan kepuasan menunjukkan adanya hasil yang signifikan dan positif antara Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik baik secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Wibowo,

Musadieg, Nurtjahjono, 2014). Sedangkan keterkaitan *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja menunjukkan dengan adanya hasil yang signifikan dan positif antara variabel *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (Diah Lailatul Qodrizana, Mochammad Al Musadieg, 2018)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.
2. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.
3. Lingkungan Kerja Non-Fisik dan *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. SNS (Sinar Niaga Sejahtera) Region Lampung.

5.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- 1) Pada variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik, disarankan perusahaan untuk meningkatkan komunikasi antar bagian dalam lingkup karena masih direspon rendah oleh karyawan. dengan rendahnya respon karyawan terhadap komunikasi diruang lingkup kantor maka diperluakan evaluasi terkait masalah komunikasi tersebut agar komunikasi antar karyawan dilingkup kantor terjalin dengan baik.

- 2) Pada variabel *Work-Life Balance* disarankan perusahaan untuk meningkatkan keseimbangan kerja karyawan. Karyawan telah bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan masih direspon rendah oleh karyawan, sehingga karyawan menganggap mereka bekerja diluar jam kerja yang ditentukan. Untuk itu butuh penanganan lebih lanjut agar karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai jam kerja yang telah ditentukan.
- 3) Pada variabel Kepuasan Kerja masalah terkait Gaji atau upah membuat karyawan masih dinilai kurang puas terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merespon Gaji atau upah yang diterima sudah layak dan sesuai dengan apa yang dikerjakan masih rendah. Sehingga kedepannya perusahaan harus mempertimbangkan gaji/upah yang diberikan kepada karyawan agar para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan variabel lain untuk menguji kepuasan kerja karyawan seperti variabel motivasi kerja, *work family conflict*, stress kerja, pengawasan dan lain-lain sebagai variabel independen. Untuk peneliti yang tertarik dengan topik yang sama dapat mengembangkan dengan menambah jumlah sampel dan dilakukan ke perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih banyak atau perusahaan besar lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astadi Pangarso, Vidi Ramadhyanti (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap (Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung). *Jurnal KINERJA*, Volume 19, No.1, Th. 2015: Hal. 172-191
- Diah Lailatul Qodrizana, Mochammad Al Musadieg (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Intan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 60 No. 1 Juli 2018
- Dian Septiani (2016). Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Muara Payang Kabupaten Lahat. *Jurnal Admika* Volume 2. No.1, 2016
- Dwi Silvia Eka S, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2016). Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik & Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 40 No.1 November 2016
- Fenia Annamaria Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei (2018). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 7. NO. 2, 2018
- I Made Devan Ganapathi (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica*, Vol. IV No.1 ISSN: 2355-0295
- Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 16 No. 1 November 2014

Nur Intan Maslichah, Kadarisman Hidayat (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 49 No.1 Pp1-9

Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d. *Afeba. Bandung*

Uki Yonda Aseptia (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal JIBEKA* Volume 11 No. 1 Pp 1-9

Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol. 43 No.1 Februari 2017

LAMPIRAN



Bandar Lampung, 24 Juli 2018

No. : 001/HC/SBS2/VII/2018
Lampiran : -
Hal : Penerimaan Permohonan Izin Penelitian
Mahasiswa IIB Darmajaya

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya
Di Tempat

Dengan Hormat,

Menyikapi Surat nomor : **Penelitian.010/DMJ/DEKAN/BAAK/IV-18**. Perihal permohonan izin penelitian mahasiswa IIB Darmajaya, Human Capital & Services Head Regional Sumbagsel 2 - PT. Sinar Niaga Sejahtera menerima permohonan izin penelitian mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama : David Salam
NPM : 1412110123
Jurusan : SI Manajemen
Jenjang : Strata Satu (S1)

untuk melaksanakan penelitiannya dari tanggal 23 April s/d 23 Oktober 2018 (6 bulan).

Demikian surat penerimaan permohonan izin penelitian mahasiswa ini dibuat, untuk dapat digunakan seperlunya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Human Capital & Services Head
Region Sumbagsel 2



Lampira 1 Kuesioner

A. Identitas Responden

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Saudara/i mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia). Data diri responden :

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : 20-30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun >50 Tahun
4. Lama Bekerja : 3-6 Bulan 1-3 Tahun
 3-5 Tahun Diatas 5 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan saudara/i berikan tanda cheklist (✓) pada kotak jawaban yang saudara/i pilih sehingga menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan dan ketidak setujuan saudara/i terhadap pernyataan tersebut.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	SS	S	CS	TS	STS
A	Struktur Tugas					
1	Pembagian tugas telah sesuai dengan struktur yang ada pada organisasi					
2	Kegiatan pekerjaan ditentukan berdasarkan tugas dan fungsi organisasi					
B	Tanggung Jawab Kerja					
3	Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai waktu yang telah ditentukan					
4	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan hingga selesai					
C	Perhatian dan Dukungan Pemimpin					
5	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik					
6	Karyawan mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari perusahaan					
D	Kerja Sama Antar Kelompok					
7	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim					
8	Kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik					
E	Kelancaran Komunikasi					
9	Komunikasi dengan atasan di tempat kerja terarah dengan baik					

10	Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik.					
----	--	--	--	--	--	--

NO	Work-Life Balance (X2)	SS	S	CS	TS	STS
A	Keseimbangan Waktu					
1	Karyawan telah bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan					
2	Dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman					
3	Dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain					
B	Keseimbangan Keterlibatan					
4	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan					
5	Dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan					
6	Komitmen untuk keluarga itu penting					
C	Keseimbangan Kepuasan					
7	Puas dengan apa yang sudah didapatkan selama ini dalam pekerjaan					
8	Kontribusi kerja dihargai dengan baik oleh perusahaan					
9	Perlu untuk berkontribusi terhadap rekan kerja					

10	Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya					
----	--	--	--	--	--	--

NO	Kepuasan Kerja (Y)	SS	S	CS	TS	STS
A	Kepuasan Terhadap Gaji					
1	Gaji atau upah yang diterima sudah layak dan sesuai dengan apa yang dikerjakan					
2	Selain gaji atau upah, karyawan menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
B	Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri					
3	Pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan					
4	Diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan					
C	Kepuasan Terhadap Sikap Atasan					
5	Atasan menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada karyawan					
6	Atasan selalu membantu karyawan apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
D	Kepuasan Terhadap Rekan Kerja					
7	Rekan kerja cukup cerdas dan sangat membantu dalam bekerja					
8	Rekan kerja sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani					

E	Kepuasan Terhadap Promosi				
9	Puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)				
10	Memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik				

ampiran 2

Hasil Pengumpulan Data

No	Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	41
2	5	3	5	4	5	5	2	2	4	3	38
3	4	5	3	5	3	4	4	4	2	4	38
4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	36
5	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	33
6	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	42
7	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	30
8	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	39
9	3	5	4	5	3	4	2	4	3	4	37
10	4	5	5	3	3	5	3	4	4	2	38
11	3	3	5	5	3	3	3	2	4	4	35
12	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	32
13	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	43
14	3	3	5	5	1	2	3	2	4	4	32
15	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	42
16	4	2	4	4	3	3	4	1	3	3	31
17	3	4	5	5	4	5	2	3	4	4	39
18	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	36
19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
20	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	34
21	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	33
22	4	4	3	4	3	3	1	3	2	3	30
23	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	40

24	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	31
25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
26	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	43
27	3	5	4	3	5	5	3	4	3	2	37
28	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	41
29	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	40
30	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
31	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	36
32	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	34
33	4	5	3	3	3	2	3	4	4	4	35
34	3	3	2	3	5	3	4	3	5	5	36
35	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	42
36	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
37	1	3	3	4	4	3	4	5	5	5	37
38	3	3	2	3	3	3	3	4	5	4	33
39	4	5	3	3	3	4	3	3	4	2	34
40	2	4	4	4	4	3	4	5	3	3	36
41	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	33
42	1	4	4	2	5	2	3	5	5	4	35
43	4	3	3	3	5	5	4	3	5	3	38
44	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	44
45	5	4	4	2	2	3	3	4	4	4	35
46	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
47	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	41
48	4	5	5	2	2	5	5	5	5	4	42
49	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	31
50	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	43
51	4	4	3	2	5	5	5	4	5	4	41
52	4	4	4	1	5	5	5	4	3	4	39
53	3	3	2	2	5	5	5	3	3	4	35
54	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	44
55	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	33
56	5	4	3	3	3	2	4	5	5	4	38
57	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	37
58	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	33
59	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	28
60	4	4	5	3	3	3	2	5	3	4	36
61	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35
62	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	33

63	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	39
64	4	5	3	4	3	3	5	3	5	5	40
65	4	5	3	2	5	5	5	4	4	3	40
66	4	4	5	2	3	2	3	3	4	4	34
67	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	39
68	4	4	3	1	2	5	2	3	3	3	30
69	5	5	4	2	2	5	2	4	3	3	35
70	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
71	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	38
72	5	5	4	3	2	3	5	5	5	5	42
73	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	35
74	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
75	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	37
76	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	34
77	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	40
78	3	3	3	1	2	4	3	4	5	4	32
79	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	36
80	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	40
81	5	4	3	2	2	3	3	3	3	3	31
82	3	4	4	3	2	3	2	5	5	3	34
83	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	34

No	Work-Life Balance (X2)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	4	2	3	3	4	5	3	3	4	34
2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
5	1	3	2	3	5	3	2	3	1	3	26
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	25
8	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
9	5	3	3	2	1	3	3	2	5	3	30
10	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	40
11	2	5	5	3	2	5	5	3	2	5	37
12	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	21
13	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
14	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27

15	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
16	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	29
17	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	25
18	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
19	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	27
22	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	20
23	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
24	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
25	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
28	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	36
31	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	37
32	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
33	4	3	3	3	3	3	3	2	4	5	33
34	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	33
35	4	3	3	5	5	3	5	2	4	3	37
36	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	44
37	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	32
38	4	4	3	4	3	4	4	1	3	4	34
39	3	4	4	5	4	4	5	2	4	3	38
40	4	2	3	3	3	2	3	3	5	4	32
41	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	31
42	3	2	3	3	4	4	3	1	4	3	30
43	4	3	3	5	3	3	5	1	3	4	34
44	4	3	5	2	3	3	2	3	5	3	33
45	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
46	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	43
47	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	38
48	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
49	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	33
50	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	38
51	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
52	3	5	5	5	4	4	5	4	3	3	41
53	4	3	5	5	3	3	5	5	5	4	42

54	5	4	5	4	3	4	4	5	2	3	39
55	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
56	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	44
57	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	40
58	3	5	5	4	2	3	4	4	4	4	38
59	4	2	4	4	1	4	4	2	4	3	32
60	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	38
61	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	38
62	4	4	3	4	3	3	2	4	5	3	35
63	3	3	3	3	4	5	3	3	5	4	36
64	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
65	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	42
66	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	45
67	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	42
68	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	40
69	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	37
70	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	45
71	2	4	5	4	3	3	3	4	3	3	34
72	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
73	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	43
74	5	3	5	5	5	3	3	4	4	5	42
75	3	4	5	3	5	5	3	5	4	4	41
76	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	34
77	3	3	2	4	5	5	5	3	3	3	36
78	4	4	3	3	5	5	1	5	4	4	38
79	4	4	2	5	5	4	4	3	4	5	40
80	4	5	3	2	4	4	3	4	3	3	35
81	3	4	2	4	5	5	4	3	4	3	37
82	4	3	1	4	4	4	3	4	4	3	34
83	2	3	2	5	5	5	5	5	4	3	39

No	KEPUASAN KERJA (Y)										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	4	4	5	5	4	5	3	3	4	2	39
2	5	3	5	4	5	5	2	2	3	3	37
3	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	39
4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	37
5	4	3	4	4	3	4	3	1	3	2	31

6	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	39
7	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	30
8	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	39
9	3	5	4	5	3	4	2	5	3	3	37
10	4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	41
11	3	3	5	5	3	3	3	2	5	5	37
12	4	3	4	3	3	4	4	1	2	2	30
13	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	42
14	3	3	5	5	1	2	3	3	2	3	30
15	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	41
16	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	32
17	3	4	5	5	4	5	2	2	3	3	36
18	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
19	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
20	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
21	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	33
22	4	4	3	4	3	3	1	2	2	3	29
23	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	40
24	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	35
25	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
26	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
27	3	5	4	3	5	5	3	3	4	3	38
28	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	41
29	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
30	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	44
31	3	3	3	4	5	3	5	5	3	4	38
32	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	35
33	4	3	3	4	5	3	2	4	5	4	37
34	2	4	2	3	3	2	3	3	3	5	30
35	4	3	3	4	5	3	2	4	3	4	35
36	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	43
37	3	3	3	1	3	3	2	5	4	3	30
38	4	4	3	3	3	2	1	3	4	4	31
39	3	4	4	4	5	3	2	4	3	4	36
40	3	2	3	2	4	4	3	5	4	2	32
41	4	3	3	2	3	2	3	3	4	5	32
42	4	2	3	1	4	4	1	4	3	3	29
43	5	3	3	4	3	3	1	3	4	2	31
44	4	3	5	5	3	5	3	5	3	3	39

45	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	40
46	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	39
47	4	5	5	5	4	4	3	3	4	2	39
48	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	41
49	4	3	4	2	3	3	2	2	4	2	29
50	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	39
51	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36
52	4	5	5	4	4	4	4	3	3	1	37
53	3	3	5	3	3	2	5	5	4	1	34
54	4	4	5	4	4	3	5	2	3	3	37
55	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	39
56	4	5	5	5	4	3	4	5	4	2	41
57	3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	37
58	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	39
59	3	2	4	3	4	4	2	4	3	2	31
60	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	40
61	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	39
62	4	4	3	4	3	2	4	5	3	4	36
63	3	3	3	4	5	3	3	5	4	5	38
64	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	42
65	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	41
66	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	45
67	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
68	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	38
69	2	4	5	5	5	4	3	4	4	2	38
70	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	41
71	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	37
72	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	41
73	3	5	5	5	4	3	5	3	4	3	40
74	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	42
75	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	41
76	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	38
77	4	3	2	4	5	5	3	3	3	4	36
78	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	37
79	5	4	2	4	3	3	3	4	5	3	36
80	3	5	3	5	5	4	4	3	3	4	39
81	4	4	2	5	4	3	3	4	3	4	36
82	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	34
83	3	3	2	4	3	3	5	4	3	5	35

Lampiran 3

Deskripsi Karakteristik Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	41	49.4	49.4	49.4
Valid perempuan	42	50.6	50.6	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 tahun	38	45.8	45.8	45.8
31-40 tahun	30	36.1	36.1	81.9
Valid 41-50 tahun	13	15.7	15.7	97.6
>50 tahun	2	2.4	2.4	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3-6 bulan	26	31.3	31.3	31.3
1-3 tahun	28	33.7	33.7	65.1
Valid 3-5 tahun	27	32.5	32.5	97.6
>5 tahun	2	2.4	2.4	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 4

Frekuensi Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
2	3	3.6	3.6	6.0
Valid 3	18	21.7	21.7	27.7
4	45	54.2	54.2	81.9
5	15	18.1	18.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

L2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.2	1.2	1.2
3	22	26.5	26.5	27.7
Valid 4	35	42.2	42.2	69.9
5	25	30.1	30.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

L3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	7.2	7.2	7.2
3	28	33.7	33.7	41.0
Valid 4	31	37.3	37.3	78.3
5	18	21.7	21.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

L4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.6	3.6	3.6
2	11	13.3	13.3	16.9
3	25	30.1	30.1	47.0
4	31	37.3	37.3	84.3
5	13	15.7	15.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

L5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	10	12.0	12.0	13.3
3	28	33.7	33.7	47.0
4	25	30.1	30.1	77.1
5	19	22.9	22.9	100.0
Total	83	100.0	100.0	

L6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	7.2	7.2	7.2
3	28	33.7	33.7	41.0
4	22	26.5	26.5	67.5
5	27	32.5	32.5	100.0
Total	83	100.0	100.0	

L7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	9	10.8	10.8	12.0
3	35	42.2	42.2	54.2
4	24	28.9	28.9	83.1
5	14	16.9	16.9	100.0
Total	83	100.0	100.0	

L8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.2	1.2	1.2
2	8	9.6	9.6	10.8
3	27	32.5	32.5	43.4
4	33	39.8	39.8	83.1
5	14	16.9	16.9	100.0
Total	83	100.0	100.0	

L9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	4.8	4.8	4.8
3	27	32.5	32.5	37.3
4	36	43.4	43.4	80.7
5	16	19.3	19.3	100.0
Total	83	100.0	100.0	

L10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	8.4	8.4	8.4
3	25	30.1	30.1	38.6
Valid 4	44	53.0	53.0	91.6
5	7	8.4	8.4	100.0
Total	83	100.0	100.0	

LINGKUNGAN NON FISIK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
28	1	1.2	1.2	1.2
30	3	3.6	3.6	4.8
31	4	4.8	4.8	9.6
32	3	3.6	3.6	13.3
33	7	8.4	8.4	21.7
34	7	8.4	8.4	30.1
35	8	9.6	9.6	39.8
36	8	9.6	9.6	49.4
37	6	7.2	7.2	56.6
Valid 38	6	7.2	7.2	63.9
39	6	7.2	7.2	71.1
40	6	7.2	7.2	78.3
41	4	4.8	4.8	83.1
42	5	6.0	6.0	89.2
43	4	4.8	4.8	94.0
44	2	2.4	2.4	96.4
45	1	1.2	1.2	97.6
46	1	1.2	1.2	98.8
47	1	1.2	1.2	100.0
Total	83	100.0	100.0	

Lampiran 5
Frekuensi Jawaban Responden Work-Life Balance (X2)

wlb1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3,3	3,3	3,3
3	6	20,0	20,0	23,3
Valid 4	13	43,3	43,3	66,7
5	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

wlb2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	4	13,3	13,3	13,3
Valid 4	13	43,3	43,3	56,7
5	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

wlb3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	33,3	33,3	33,3
Valid 3	12	40,0	40,0	73,3
4	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

wlb4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3,3	3,3	3,3
3	10	33,3	33,3	36,7
Valid 4	12	40,0	40,0	76,7
5	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

wlb5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3,3	3,3	3,3
3	5	16,7	16,7	20,0
Valid 4	11	36,7	36,7	56,7
5	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

wlb6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3,3	3,3	3,3
2	3	10,0	10,0	13,3
Valid 3	14	46,7	46,7	60,0
4	11	36,7	36,7	96,7
5	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

wlb7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	3,3	3,3	3,3
2	6	20,0	20,0	23,3
Valid 3	13	43,3	43,3	66,7
4	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

wlb8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	13,3	13,3	13,3
3	13	43,3	43,3	56,7
4	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

wlb9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	20,0	20,0	20,0
3	11	36,7	36,7	56,7
4	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

wlb10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	33,3	33,3	33,3
3	12	40,0	40,0	73,3
4	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

work_balance

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26	1	3,3	3,3	3,3
27	1	3,3	3,3	6,7
28	1	3,3	3,3	10,0
29	2	6,7	6,7	16,7
31	2	6,7	6,7	23,3
32	3	10,0	10,0	33,3

33	3	10,0	10,0	43,3
34	2	6,7	6,7	50,0
35	1	3,3	3,3	53,3
37	4	13,3	13,3	66,7
38	2	6,7	6,7	73,3
39	1	3,3	3,3	76,7
40	2	6,7	6,7	83,3
41	2	6,7	6,7	90,0
42	1	3,3	3,3	93,3
43	1	3,3	3,3	96,7
44	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 6

Frekuensi Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.4	2.4	2.4
3	27	32.5	32.5	34.9
Valid 4	45	54.2	54.2	89.2
5	9	10.8	10.8	100.0
Total	83	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	4.8	4.8	4.8
3	23	27.7	27.7	32.5
Valid 4	35	42.2	42.2	74.7
5	21	25.3	25.3	100.0
Total	83	100.0	100.0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	5	6.0	6.0	7.2
3	19	22.9	22.9	30.1
4	26	31.3	31.3	61.4
5	32	38.6	38.6	100.0
Total	83	100.0	100.0	

4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
2	3	3.6	3.6	6.0
3	15	18.1	18.1	24.1
4	38	45.8	45.8	69.9
5	25	30.1	30.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
3	26	31.3	31.3	32.5
4	34	41.0	41.0	73.5
5	22	26.5	26.5	100.0
Total	83	100.0	100.0	

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	8.4	8.4	8.4
3	29	34.9	34.9	43.4
4	29	34.9	34.9	78.3
5	18	21.7	21.7	100.0

Total	83	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

K7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	4.8	4.8	4.8
2	10	12.0	12.0	16.9
3	27	32.5	32.5	49.4
4	31	37.3	37.3	86.7
5	11	13.3	13.3	100.0
Total	83	100.0	100.0	

K8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	2.4	2.4	2.4
2	6	7.2	7.2	9.6
3	29	34.9	34.9	44.6
4	33	39.8	39.8	84.3
5	13	15.7	15.7	100.0
Total	83	100.0	100.0	

K9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	7.2	7.2	7.2
3	35	42.2	42.2	49.4
4	32	38.6	38.6	88.0
5	10	12.0	12.0	100.0
Total	83	100.0	100.0	

k10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	20,0	20,0	20,0
3	13	43,3	43,3	63,3
Valid 4	9	30,0	30,0	93,3
5	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

kepuasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20	1	3,3	3,3	3,3
21	1	3,3	3,3	6,7
25	3	10,0	10,0	16,7
26	1	3,3	3,3	20,0
27	2	6,7	6,7	26,7
29	1	3,3	3,3	30,0
30	3	10,0	10,0	40,0
Valid 32	1	3,3	3,3	43,3
33	2	6,7	6,7	50,0
34	4	13,3	13,3	63,3
35	2	6,7	6,7	70,0
36	2	6,7	6,7	76,7
37	3	10,0	10,0	86,7
40	3	10,0	10,0	96,7
42	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Lampiran 8

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non-Fisik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	10

Hasil Uji Reliabilitas *Work-Life Balance* (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	10

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	6

Lampiran 9

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	636.492	18	35.361	3.060	.001
KEPUASAN * LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	Between Groups	520.113	1	520.113	45.007	.000
	Deviation from Linearity	116.379	17	6.846	.592	.885
	Within Groups	739.605	64	11.556		
	Total	1376.096	82			

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN * WORK LIFE	Between Groups	750.752	21	35.750	3.487	.000
	(Combined) Linearity	645.937	1	645.937	63.009	.000

Deviation from Linearity	104.815	20	5.241	.511	.951
Within Groups	625.345	61	10.252		
Total	1376.096	82			

Lampiran 10 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.457	2.708		2.754	.007		
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.415	.072	.422	5.748	.000	.869	1.150
	WORK LIFE	.402	.055	.532	7.247	.000	.869	1.150

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Lampiran 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.615	2.542

a. Predictors: (Constant), WORK LIFE, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	859.335	2	429.667	66.517	.000 ^b
	Residual	516.762	80	6.460		
	Total	1376.096	82			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), WORK LIFE, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.457	2.708		2.754	.007
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	.415	.072	.422	5.748	.000
WORK LIFE	.402	.055	.532	7.247	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN