

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN KEBANGGAAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR  
PADA KARYAWAN GEMBIRA LOKA ZOO YOGYAKARTA**

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana (S1)**

**Pada Program Studi Manajemen**

**Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun oleh:**

**Maria Goretti Firman Swasti**

**NPM: 15 03 21897**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**DESEMBER 2020**

**Skripsi**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN KEBANGGAAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR  
PADA KARYAWAN GEMBIRA LOKA ZOO YOGYAKARTA**



**Maria Goretti Firman Swasti**

**NPM: 15 03 21897**

**Telah Dibaca dan Disetujui Oleh:**

**Pembimbing,**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Parnawa Putranta", is positioned below the "Pembimbing," label.

**M. Parnawa Putranta, Drs., MBA., Ph.D.**



**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

**SURAT KETERANGAN**

**No. 177/J/I**

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Kamis, 7 Januari 2021 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| 1. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.     | (Ketua Penguji) |
| 2. Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.  | (Anggota)       |
| 3. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | (Anggota)       |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Maria Goretti Firman Swasti

NPM : 150321897

Dinyatakan

**Lulus Dengan Revisi**

Pada saat ini skripsi Maria Goretti Firman Swasti telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



**Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.**  
FASULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa

skripsi dengan judul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN KEBANGGAAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR  
PADA KARYAWAN GEMBIRA LOKA ZOO YOGYAKARTA**

Benar-benar hasil dari karya saya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi dari karya orang lain. Dalam pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan prang lain dinyatakan tertulis dalam skripsi ini yang tercantum dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa tugas akhir saya merupakan hasil plagiasi, maka ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Rektor Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 November 2020

Yang Menyatakan



Maria Goretti Firman Swasti

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana (S1). Judul yang penulis ajukan adalah **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KEBANGGAAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA KARYAWAN GEMBIRA LOKA ZOO YOGYAKARTA”**.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas segala berkat dan kekuatan yang selalu menyertai penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak M. Parnawa Putranta, Drs., MBA., Ph.D. sebagai dosen pembimbing dalam penyelesaian skripsi ini yang telah memberikan bantuan, masukan, petunjuk, dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan pengajaran, pengalaman, dan pengetahuan kepada penulis.
4. Ibu, kakak-kakak saya, serta seluruh keluarga saya yang telah senantiasa mendoakan saya, serta mendukung dan membantu saya dalam segala hal agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Alm. Bapak tercinta, gelar sarjana ini saya persembahkan untuknya, karena pesan terakhir beliau ingin melihat anak-anaknya menjadi sarjana.
6. Bincang squad: Eva, Netta, Oge, Denis, Aji, Reno, Ndaru dan David yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan memberi semangat, motivasi dan bantuan selama proses menyelesaikan skripsi ini.
7. Ave, Utin, Sinta, dan Niken sebagai teman yang sudah menyemangati selama proses menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih untuk Berlin, Maya, Diana, Ayu, Firna, dan Vava sebagai teman seperjuangan skripsi yang telah membantu dan memberi semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Seluruh responden yang telah membantu penulis dalam merespon kuesioner yang telah dibagikan.
10. Berbagai pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan tenaga serta pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Maka dalam hal ini juga penulis menerima secara terbuka masukan kritik dan saran yang berguna untuk membangun penulisan skripsi ini.

Yogyakarta, 16 November 2020

Yang Menyatakan



Maria Goretti Firman Swasti



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 <i>Work-Life Balance</i> .....	10
2.1.1 Tiga Komponen <i>Work Life Balance</i> .....	11
2.1.2 Strategi Menciptakan <i>Work Life Balance</i> .....	12
2.1.3 Manfaat <i>Work Life Balance</i> .....	13
2.2 Kebanggaan Organisasi .....	14
2.2.1 Aspek-aspek Kebanggaan Terhadap Organisasi .....	15



2.2.2 Manfaat Rasa Bangga dalam Organisasi .....	16
2.3 Kepuasan Kerja .....	17
2.3.1 Aspek-aspek yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	19
2.4 Penelitian Terdahulu .....	20
2.5 Hipotesis Penelitian .....	21
<b>BAB III. METODELOGI PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Jenis Penelitian, Waktu, dan Lokasi Penelitian .....	27
3.2 Populasi dan Sampel .....	28
3.3 Metode Pengambilan Sampel .....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	30
3.5 Instrumen Penelitian .....	30
3.6 Metode Pengukuran Data .....	31
3.7 Variabel Penelitian .....	32
3.8 Metode Pengujian Instrumen .....	33
3.8.1 Uji Validitas .....	33
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	34
3.9 Metode Analisis Data .....	35
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	35
3.9.2 Analisis Mediasi .....	36
3.9.3 Koefisien Determinasi Berganda .....	38
3.9.4 Uji F .....	38
3.9.5 Uji T .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>

4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	40
4.1.1 Uji Validitas .....	40
4.1.2 Uji Reliabilitas.....	44
4.2 Metode Analisis Data .....	45
4.2.1 Analisis Presentase .....	45
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	46
4.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kebanggaan Organisasi .....	50
4.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kebanggaan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	52
4.5 Analisis Mediasi Hubungan <i>Work Life Balance</i> dan Kebanggaan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	55
4.6 Pembahasan .....	57
4.6.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	57
4.6.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kebanggaan Organisasi.....	58
4.6.3 Pengaruh Kebanggaan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	58
4.6.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kebanggaan Organisasi .....	59
<b>BAB V PENUTUPAN .....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Implikasi Manajerial.....	61

5.3 Keterbatasan Penelitian ..... 62

5.4 Saran ..... 63

**DAFTAR PUSTAKA ..... 60**

**LAMPIRAN ..... 64**



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Life Balance</i> (X).....	41
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kebanggaan Organisasi (M) .....	42
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) .....	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden .....	45
Tabel 4.6 Penilaian Responden Pada Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	47
Tabel 4.7 Penilaian Responden Pada Variabel Kebanggaan Organisasi .....	48
Tabel 4.8 Penilaian Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja .....	49
Tabel 4.9 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X) Terhadap Kebanggaan Organisasi (M).....	51
Tabel 4.10 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X) dan Kebanggaan Organisasi (M) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) .....	53
Tabel 4.11 Kebanggaan organisasi (M) memediasi pengaruh <i>work life balance</i> (X) terhadap kepuasan kerja(Y).....	55

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan aset penting dan dominan untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi menurut Hasibuan (2015). Oleh karena itu, jika seorang individu tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik, terlebih jika perusahaan memberikan tekanan dan tuntutan pekerjaan tanpa memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja ( *work life balance* ) dan kepuasan kerja para karyawannya.

Dalam dunia kerja, jadwal harian karyawan terbagi antara waktu di tempat kerja dan waktu di luar kerja. Mas-Machuca (2016) telah mempelajari interaksi dua domain tersebut, yaitu literatur *work-life* dan *work-family*. Greenhaus dalam Mas-Machuca (2016) mendefinikan konflik *work-family* sebagai suatu bentuk konflik peran ganda dimana adanya tekanan peran dari pekerjaan dengan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Dengan adanya pembahasan ini awalnya berfokus pada konflik yang dapat ditimbulkan oleh tuntutan pekerjaan yang berat dalam lingkungan keluarga, hal ini dengan cepat berkembang menjadi studi tentang hubungan dua arah, dengan mempertimbangkan konflik *work-life* dan *work-family*.

Penelitian ini dilakukan di Gembira Loka Zoo yang dikelola oleh PT Buana Alam Tirta yang berlokasi di Jalan Kebun Raya No. 2, Rejowinangun, Kotagede, Yogyakarta yang memiliki banyak sumber daya manusia yang bekerja untuk merawat dan memelihara satwa, serta melayani pengunjung yang datang dan staff karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan dengan populasi kriteria tertentu yaitu mereka yang sudah bekerja selama satu tahun di perusahaan. Dalam setiap perjalanan kerja, Gembira Loka Zoo menekankan agar para karyawannya perlu adanya meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki. Maka dari itu Gembira Loka Zoo ingin terus meningkatkan dan mengembangkan potensi dan kualitas yang dipunyai oleh para karyawannya, agar dapat menunjang tercapainya tujuan dan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh perusahaan, jika tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh karyawan maka perusahaan tidak akan mencapai produktivitas sesuai yang diharapkan. Manajer atau pemimpin perusahaan perlu memperhatikan proses psikologikal para karyawannya.

Berdasarkan penjabaran diatas, peneliti ingin melihat apakah di dalam perusahaan ini para karyawan telah dapat menyeimbangkan kehidupan kerjanya ( *work-life balance* ) antara tuntutan pekerjaannya dengan keluarganya dan pribadinya. Menurut Schermerhorn (2005) dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work life balance* penting karena disaat karyawan mendapatkan tuntutan pekerjaan, tuntutan keluarga dan juga

tuntutan kehidupan pribadinya, ia mampu untuk menyeimbangkan itu semua. Sehingga karyawan sudah dapat menyeimbangkan kehidupan kerjanya dengan sangat baik. Untuk meraih *work life balance* perusahaan dapat memberikan jam kerja yang fleksibel kepada karyawan. Sehingga yang dapat karyawan lakukan yaitu menyusun pekerjaannya dengan waktu yang tepat antara untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan dan juga untuk menyesuaikan kondisi personal karyawan. Jika karyawan tidak merasa terganggu antara adanya masalah dalam pekerjaan, tuntutan keluarga, dan kehidupan pribadinya, maka karyawan dapat berprestasi sehingga menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan juga kepuasan kerja pada karyawan.

Kraemer dan Gouthier (2014) berpendapat bahwa organisasi yang meningkatkan *work life balance* karyawan akan meningkatkan kebanggaan organisasi di antara karyawan, yang pada gilirannya akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Secara khusus, inisiatif *work-family balance* dapat menyebabkan emosi kebanggaan yang kuat bagi karyawan. Menurut penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, Mas-Machuca (2016) mengeksplorasi peran kebanggaan organisasi sebagai mediasi atau perantara dalam hubungan *work life balance* dengan kepuasan kerja. Penelitian tentang kebanggaan organisasi menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara kebanggaan dan kepuasan kerja menurut Gunter dan Furnham (1996) dalam Mas-Machuca (2016). Kraemer dan Gouthier (2014) menjelaskan bahwa kebanggaan organisasi sebagai penyediaan lingkungan kerja yang positif dan wadah bagi karyawan yang memerlukan identifikasi sosial yang tinggi dengan perusahaan. Pertama,

karyawan dapat mengalami emosi kebanggaan terhadap diri sendiri dan juga perusahaan berdasarkan persepsi tentang peristiwa yang terjadi. Kedua, karyawan dapat memiliki sikap bangga kognitif dan tahan lama yang dihasilkan dari persepsi umum suatu organisasi. Dalam penelitian Mas-Machuca (2016) bagian Appleberg menunjukkan bahwa kebanggaan organisasi dapat meningkatkan resistensi stres, dan akibatnya mengurangi niat berpindah, sehingga ia menciptakan kebanggaan organisasi secara positif yang mempengaruhi keputusan untuk tinggal di perusahaan dan merangsang komitmen karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditimbulkan oleh pekerjaan dan menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang didapat dan jumlah penghargaan yang seharusnya didapatkan menurut Robbins dalam Sinambela (2012). Kepuasan kerja sangatlah penting dalam sebuah pekerjaan, karena hal ini merupakan faktor penentu yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu kegiatan di dalam pekerjaan tersebut. Dalam setiap organisasi akan mengharapkan seluruh karyawannya dapat berprestasi serta mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif. Sehingga para karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas dalam bekerja yang akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Namun hal ini tampak sulit bagi sebuah perusahaan untuk menjalankan usahanya dengan lancar, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan *work life balance* karyawan dan juga kepuasan kerja karyawannya.



Dengan demikian, adanya *work life balance* yang baik dapat menimbulkan kebanggaan pada karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi timbulnya rasa kepuasan dalam bekerja seorang karyawan Gembira Loka. Perusahaan harus memperhatikan *work life balance* para karyawan mereka untuk meningkatkan kebanggaan organisasi dan kepuasan kerja pada karyawan Gembira Loka. Maka dari uraian diatas ini akan dilakukannya penelitian ini mencoba membantu perusahaan untuk lebih efektif menggunakan sumber daya manusia mereka.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan bawah rumusan masalah yang akan diangkat untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kebanggaan organisasi?
3. Apakah kebanggaan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kebanggaan organisasi memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja?

### 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah merupakan upaya yang dilakukan untuk membatasi ruang lingkup masalah agar suatu masalah dapat dilakukan lebih fokus dan digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran dalam pokok masalah penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Oleh sebab itu, beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis hanya meneliti di Gembira Loka Zoo Yogyakarta.
2. *Work-Life Balance* skala yang digunakan hubungan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, memperhitungkan kecukupan waktu yang dirasakan, menjelaskan waktu yang dihabiskan dalam kegiatan rekreasi, dan yang terakhir mengukur nilai manfaat sosial perusahaan.
3. Kepuasan kerja menggunakan ukuran keseluruhan item tunggal. Keandalan dan validitas telah terbukti memberikan ukuran yang efektif untuk mewakili kepuasan kerja yang lebih mudah dipahami, diselesaikan lebih cepat dan nilai perubahan lebih ditafsirkan.
4. Kebanggaan organisasi diukur dengan menggunakan skala “sikap rasa bangga terhadap organisasi” yang dikembangkan oleh Gouthier dan Rhein (2011).

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui *work-life balance* dan kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kebanggaan organisasi pada karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kebanggaan organisasi pada karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kebanggaan organisasi melalui kepuasan kerja.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berikut ini adalah manfaat yang dapat diperoleh oleh berbagai pihak melalui hasil penelitian ini :

1. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi penulis lain sehingga dijadikan bahan masukan ilmu pengetahuan dan acuan dalam menambah wawasan yang lebih luas, ketajaman dalam berpikir suatu permasalahan *work life balance*, kebanggaan organisasi, dan kepuasan kerja pada suatu organisasi yang dapat digunakan sebagai pedoman pustaka untuk penelitian lebih lanjut.

## 2. Bagi Gembira Loka Yogyakarta

Untuk hasil penelitian ini bagi Gembira Loka Yogyakarta bisa diharapkan untuk memberikan masukan dan referensi bagi Manajemen Gembira Loka Zoo dalam mengelola sumber daya manusia agar terjadi keseimbangan kehidupan kerjanya sehingga menciptakan rasa puas pada karyawan dan memunculkan rasa kebanggaan organisasi ini sendiri.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penelitian bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian. Dalam penelitian ini, sistematika penulisan terdiri atas lima bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan pendahuluan yang materinya sebagaia besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang teori yang mendasari pembahasan secara terperinci yang memuat tentang pengertian-pengertian yang akan dijadikan sebagai sumber acuan untuk mendukung penelitian.

### **BAB III      METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari kerangka pemikiran, sumber data dan jenis data serta metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB IV      ANALISIS DATA**

Bab ini akan menguraikan tentang pembahasan gambaran umum perusahaan itu dan memberikan analisis mengenai hasil olahan data tentang pengaruh *work life balance* terhadap kebanggaan organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

### **BAB V      KESIMPULAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada BAB IV serta saran-saran untuk disampaikan kepada obyek penelitian.

## BAB V

### PENUTUP

Pada bab ini akan membahas mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, akan disertakan keterbatasan penelitian dan saran yang diajukan penelitian kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja melalui kebanggaan kerja pada karyawan di Gembira Loka Zoo Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini:

1. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* yang tinggi akan akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.
2. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kebanggaan organisasi. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi peranan karyawan dalam melakukan penyeimbangan peran pekerjaan, diri sendiri dan keluarga, maka semakin tinggi rasa bangga karyawan dalam organisasi.

3. Pengaruh positif kebanggaan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kebanggaan yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.
4. Kebanggaan organisasi memediasi antara pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebanggaan organisasi dapat meningkatkan pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh variabel *work life balance*, Kebanggaan Organisasi, dan Kepuasan Kerja masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan perusahaan mendorong adanya keseimbangan kehidupan kerja karyawan, kebanggaan organisasi, dan kepuasan kerja, ketika karyawan merasakan suasana kerja yang memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya itu, berarti mereka akan dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas utama di perusahaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi. Perusahaan harus memiliki peran dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan agar tercipta keseimbangan tersebut seperti program kesejahteraan, kumpul keluarga, bantuan sosial, acara olahraga, dan program serupa yang dapat meningkatkan keterikatan karyawan di suatu perusahaan.

Dalam masa pandemi Covid-19 saat ini, manajer Gembira Loka Zoo dapat membuat program berupa gathering dan kemudian membuat suatu acara untuk mengadakan bantuan sosial. Dalam acara ini dapat memberikan bantuan kepada semua pihak-pihak yang terdampak pandemi Covid-19 baik karyawan maupun mereka yang berada pada lingkungan sekitar Gembira Loka Zoo (pedagang asongan, tukang parkir, dan mereka yang berada di sekitarnya) dapat berupa bantuan tunai dan juga non tunai. Dengan adanya acara ini dapat menumbuhkan rasa bangga pada karyawan terhadap perusahaan. Rasa bangga berimplikasi positif pada minat dan perilaku karyawan Gembira Loka Zoo, yaitu niat mereka untuk melakukan kerja ekstra dan menceritakan pengalamannya kepada orang lain karena telah bekerja di perusahaan ini. Ketika karyawan sudah merasa nyaman menjalani hidupnya, mereka akan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan karyawan merupakan sikap yang menunjukkan rasa suka dan puas karyawan terhadap perusahaan karena reputasi perusahaan di mata publik dan dukungan perusahaan terhadap mereka.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam penulisan, keterbatasan penelitian ini hanya dilakukan pada satu tempat saja yaitu di Gembira Loka Zoo, penelitian dilakukan pada saat masa Pandemi Covid-19, perusahaan sempat tidak beroperasi selama 2 bulan, dan jumlah karyawan yang bekerja berkurang 50% dan dibagi dalam beberapa shift. Sehingga hanya dapat jumlah sampel sebanyak 60 orang.



Serta pada metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

#### **5.4 Saran**

Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu melakukan penelitian di tempat lain dengan sampel yang berbeda, karena jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi sebenarnya.

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan tetap menggunakan variable kebanggaan organisasi sebagai variable mediator, agar kebanggaan organisasi dapat lebih banyak yang mengkaji.

## DAFTAR PUSTAKA

- Delecta, P. 2011. "Work Life Balance". *International Journal of Current Research*, 33 (4): 186-189
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M & Shaw, J. 2003. The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 63, 510-531.
- Gouthier, M. H. J. and Rhein, M. 2011. "Organizational Pride and its Positive Effects on Employee Behavior", *Journal of Service Management*, Vol. 22 No. 5, pp. 633-649.
- Haar J. M. Russo. M. Surie A. and Malaterre A.O. (2014). "Outcomes of Work Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health; A Study Across Seven Culture". *Journal of Vocational Behaviour*: 361-373
- Hasibuan, P. S. M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Haslam S.A. (2004), *Psychology in Organizations: The Social Identity Approach* (2nd.ed). London: Sage

- Hayman, J. (2005). *Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, Research and Practice in Human Resource Management*, 13.1. 85-91
- Hudson. 2005. *The Case for Work/Life Balance Chosing the gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group, Inc.
- Kraemer, T. and Gouthier, M. H. J. 2014. "How Organizational Pride and Emotional Exhaustion Explain Turnover Intention in call centers", *Journal of Service Management*, Vol. 25 No. 1, pp. 125-148.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies. Vol. XIII*
- Locke, E. (1976), "The nature and consequences of job satisfaction", in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally College Publishing Co., Chicago, IL, pp. 1297-349
- Mahdi Ahmad F., Mohamad Zaid M. Z., Mohd Roslan M. N, Ahmad Asmidi S., and Abang Sulaiman A. N. 2012. The Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9 (9), ISSN 1546-9239, pp: 1518-1526.
- Mariati. (2013). Pengaruh Work-Life Balance & Burnout Terhadap Kepuasan. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hal: 1-67

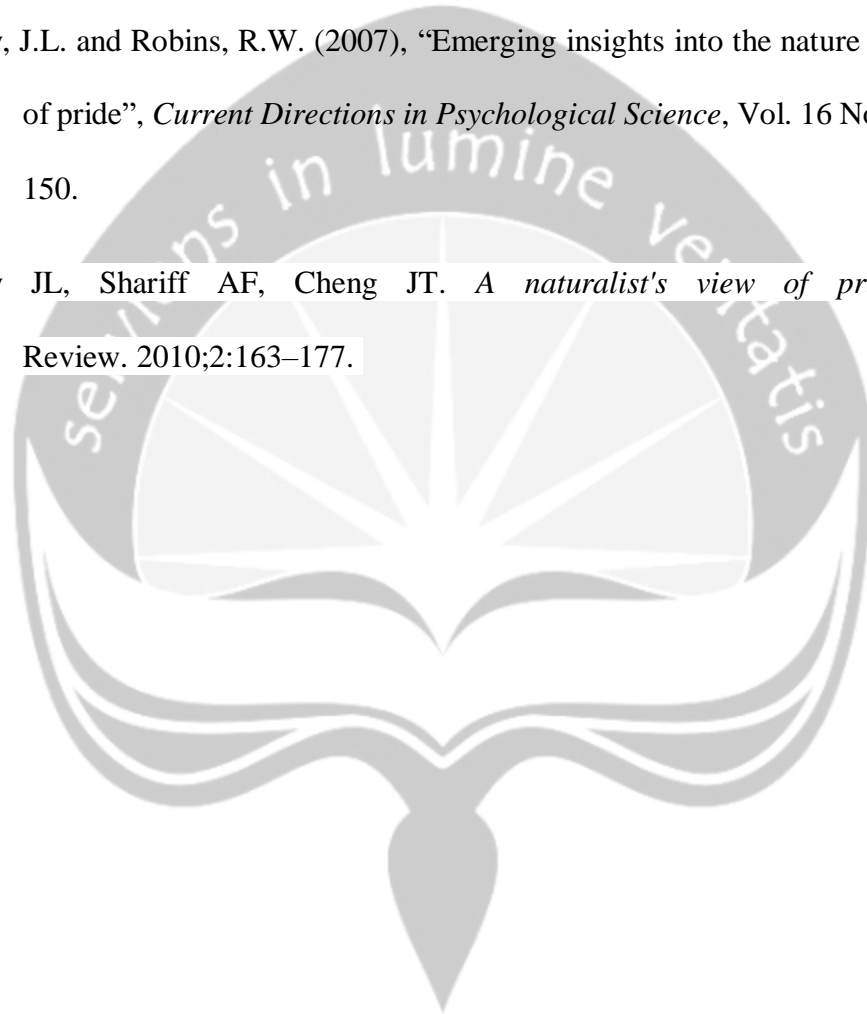
- Marta Mas-Machuca, J. Berbegel-Mirabent, Ines Alegre. 2016. "Work-Life Balance and Its Relationship With Organizational Pride and Job Satisfaction". *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 31 No. 2, pp 586-602.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). "*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*" Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Poulse, S., and Sudarsan. 2014. Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-7.
- Ramadhani, M. 2013. "Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Gerenali Indonesia)". *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*
- Schermerhorn, J. D., James, G. H., and Richard, N. O. 2005. *Organizational Behaviour*. John Willey and Son Inc.
- Sinambela, P. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Singh, P. and Khanna, P. 2011. Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206.

Sekaran, Uma dan Roger J Bougie. 2013. ” *Research Methods For Bussiness: A Skill Building Approach*”, Edisi 6, Wiley.

Sugiyono. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta

Tracy, J.L. and Robins, R.W. (2007), “Emerging insights into the nature and function of pride”, *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 16 No. 3, pp. 147-150.

Tracy JL, Shariff AF, Cheng JT. *A naturalist's view of pride*. *Emotion Review*. 2010;2:163–177.





## **Kuesioner Penelitian**

### **PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEBANGGAAN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN GEMBIRA LOKA YOGYAKARTA**

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Maria Goretti Firman Swasti dari mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Atmaya Yogyakarta, sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir skripsi saya. Memohon kesediaan bapak / ibu / saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya, kuesioner dibawah ini mengenai “*Work Life Balance* (Keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga) terhadap Kebanggaan Organisasi melalui Kepuasan Kerjaan”. Data yang saya dapat hanya akan saya pergunakan untuk keperluan menyusun tugas skripsi saja. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas partisipasi yang anda berikan.

Berikut pertanyaan kuesioner mengenai karakteristik demografis anda.  
Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda centang (√)  
pada satu jawaban yang telah disediakan.

### Bagian I

1. Nama : \_\_\_\_\_ (Inisial)
2. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Usia anda saat ini :
  - a.  $\leq$  20 tahun
  - b. 20 sampai kurang dari 30 tahun
  - c. 30 sampai kurang dari 40 tahun
  - d.  $\geq$  40 tahun
4. Status Pribadi :
  - a. Menikah
  - b. Belum Menikah
5. Masa Kerja :
  - a. 1 sampai kurang dari 5 tahun
  - b.  $\geq$  5 tahun
6. Pendidikan Terakhir :
  - a. SMU
  - b. D-3
  - c. S-1
  - d. Lainnya, sebutkan \_\_\_\_\_



Silahkan anda memilih satu jawapan yang sesuai dengan anda rasakan.

Dengan ketentuan :

**SS** = Sangat Setuju ; **S** = Setuju ; **N** = **Netral** ; **TS** = Tidak Setuju ; **ST** = Sangat Tidak Setuju

## Bagian II

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan saya memberikan semangat untuk memenuhi kebutuhan pribadi					
2.	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi menjadi sulit					
3.	Suasana hati saya lebih baik jika ditempat kerja					
4.	Pekerjaan saya tertunda karena kehidupan pribadi saya					
5.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan					
6.	Saya merasa sulit bekerja karena masalah pribadi					
7.	Saya melewatkan kegiatan pribadi saya yang penting karena dihabiskan untuk di tempat kerja					
8.	Kehidupan pribadi terlalu menyita waktu kerja saya					
9.	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan					
10.	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena pekerjaan					

11.	Masalah pribadi membuat saya sulit berkonsentrasi saat bekerja					
12.	Saya kesulitan untuk mengatur keseimbangan pekerjaan dan bukan pekerjaan					
13.	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan					
14.	Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dalam bekerja					
15.	Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja					

### Bagian III

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pada saat-saat ini senang menjadi anggota organisasi ini					
2.	Pada saat-saat ini saya merasa senang menjadi bagian dari perusahaan ini					
3.	Pada saat-saat ini saya bangga dengan apa yang telah dicapai perusahaan					
4.	Pada saat-saat ini saya merasa perusahaan melakukan sesuatu yang berarti					
5.	Saya merasa bangga bekerja untuk perusahaan saya					
6.	Saya merasa bangga berkontribusi pada kesuksesan perusahaan saya					

7.	Saya merasa bangga memberi tahu orang lain tentang perusahaan tempat saya bekerja					
----	---	--	--	--	--	--

#### Bagian IV

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu sibuk sepanjang waktu.					
2.	Saya memiliki kesempatan untuk bekerja dengan cara sendiri di tempat kerja.					
3.	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu					
4.	Saya memiliki kesempatan untuk menjadi “seseorang di komunitas (organisasi).					
5.	Saya puas dengan cara atasan menangani bawahanya.					
6.	Saya puas dengan kompetensi dari atasan saya dalam mengambil keputusan.					
7.	Saya mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya.					
8.	Pekerjaan saya saat ini memberikan jaminan untuk tetap memiliki pekerjaan.					
9.	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan hal-hal baik dengan rekan kerja dari pekerjaan yang saya lakukan.					
10.	Saya memiliki kesempatan untuk memberi tahu orang lain apa yang harus di lakukan.					

11.	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan yang saya miliki.					
12.	Saya puas dengan cara atau kebijakan yang sudah diterapkan/dipraktikkan perusahaan saat ini.					
13.	Saya puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan kondisi pekerjaan saat ini.					
14.	Saya memiliki peluang untuk maju (berkembang) dalam pekerjaan ini.					
15.	Saya memiliki kebebasan untuk menggunakan penilaian saya pribadi.					
16.	Saya memiliki kesempatan untuk mencoba menggunakan metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan.					
17.	Saya puas dengan kondisi pekerjaan saya saat ini.					
18.	Saya puas pada kualitas hubungan/interaksi dengan rekan kerja saya.					
19.	Saya senang memperoleh pujian karena telah melakukan pekerjaan dengan baik.					
20.	Saya puas dengan pencapaian yang saya dapatkan dari pekerjaan ini.					

-----Terimakasih-----

## LAMPIRAN DESKRIPTIF

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	63.3	63.3	63.3
	Perempuan	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	9	15.0	15.0	15.0
	20 – 30 tahun	42	70.0	70.0	85.0
	30 – 40 tahun	6	10.0	10.0	95.0
	>40 tahun	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	18	30.0	30.0	30.0
	Belum Menikah	42	70.0	70.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	50	83.3	83.3	83.3
	> 5 tahun	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	16	26.7	26.7	26.7
	D3	35	58.3	58.3	85.0
	S1	4	6.7	6.7	91.7
	Lainnya	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



## LAMPIRAN Uji VALIDITAS DAN Uji RELIABILITAS

### WORK LIFFE BALANCE

#### Uji Validitas

		Correlations															Work Life
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Balance
X1	Pearson Correlation	1	.374**	.697**	.592**	.711**	.456**	.531**	.535**	.639**	.560**	.452**	.443**	.792**	.571**	.739**	<b>.795**</b>
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.374**	1	.534**	.482**	.389**	.377**	.337**	.495**	.567**	.326*	.493**	.262*	.391**	.508**	.454**	<b>.615**</b>
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.002	.003	.009	.000	.000	.011	.000	.043	.002	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.697**	.534**	1	.528**	.676**	.334**	.454**	.629**	.598**	.482**	.501**	.334**	.570**	.539**	.810**	<b>.759**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.592**	.482**	.528**	1	.593**	.532**	.621**	.626**	.715**	.646**	.525**	.467**	.679**	.526**	.546**	<b>.805**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.711**	.389**	.676**	.593**	1	.603**	.685**	.683**	.702**	.758**	.505**	.498**	.657**	.582**	.681**	<b>.858**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X6	Pearson Correlation	.456**	.377**	.334**	.532**	.603**	1	.645**	.540**	.593**	.561**	.558**	.429**	.563**	.392**	.307*	<b>.701**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.009	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.017	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X7	Pearson Correlation	.531**	.337**	.454**	.621**	.685**	.645**	1	.496**	.605**	.692**	.334**	.416**	.580**	.456**	.500**	<b>.744**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.009	.001	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X8	Pearson Correlation	.535**	.495**	.629**	.626**	.683**	.540**	.496**	1	.620**	.731**	.639**	.579**	.566**	.568**	.648**	<b>.825**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X9	Pearson Correlation	.639**	.567**	.598**	.715**	.702**	.593**	.605**	.620**	1	.672**	.588**	.437**	.614**	.603**	.591**	<b>.842**</b>
	Sig. (2-tailed)																
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X10	Pearson Correlation	.560**	.326*	.482**	.646**	.758**	.561**	.692**	.731**	.672**	1	.419**	.496**	.626**	.592**	.573**	<b>.811**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X11	Pearson Correlation	.452**	.493**	.501**	.525**	.505**	.558**	.334**	.639**	.588**	.419**	1	.382**	.471**	.367**	.311*	<b>.663**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.001		.003	.000	.004	.016	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X12	Pearson Correlation	.443**	.262*	.334**	.467**	.498**	.429**	.416**	.579**	.437**	.496**	.382**	1	.455**	.371**	.488**	<b>.626**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.009	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.003		.000	.003	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X13	Pearson Correlation	.792**	.391**	.570**	.679**	.657**	.563**	.580**	.566**	.614**	.626**	.471**	.455**	1	.556**	.601**	<b>.803**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X14	Pearson Correlation	.571**	.508**	.539**	.526**	.582**	.392**	.456**	.568**	.603**	.592**	.367**	.371**	.556**	1	.621**	<b>.719**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.004	.003	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X15	Pearson Correlation	.739**	.454**	.810**	.546**	.681**	.307*	.500**	.648**	.591**	.573**	.311*	.488**	.601**	.621**	1	<b>.775**</b>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Work Life	Pearson Correlation	.795**	.615**	.759**	.805**	.858**	.701**	.744**	.825**	.842**	.811**	.663**	.626**	.803**	.719**	.775**	1
Balance	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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





### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	15

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	56.93	80.606	.763	.941
X2	57.03	82.067	.552	.946
X3	57.12	80.410	.718	.942
X4	56.87	78.321	.767	.941
X5	56.72	77.901	.831	.939
X6	56.75	80.936	.651	.944
X7	56.93	79.589	.697	.943
X8	56.55	79.065	.793	.940
X9	56.85	78.638	.813	.940
X10	56.75	78.089	.773	.941
X11	56.77	82.555	.614	.944
X12	56.90	81.854	.564	.946
X13	56.93	79.623	.768	.941
X14	57.20	82.536	.681	.943
X15	57.00	81.220	.741	.942

## KEBANGGAAN ORGANISASI

### Uji Validitas

		Correlations							Kebanggaan Organisasi
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	
M1	Pearson Correlation	1	.657**	.346**	.342**	.357**	.500**	.520**	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.008	.005	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
M2	Pearson Correlation	.657**	1	.591**	.608**	.490**	.545**	.354**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
M3	Pearson Correlation	.346**	.591**	1	.725**	.540**	.513**	.283*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.000	.000	.028	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
M4	Pearson Correlation	.342**	.608**	.725**	1	.542**	.459**	.368**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.000	.000	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
M5	Pearson Correlation	.357**	.490**	.540**	.542**	1	.575**	.304*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000		.000	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
M6	Pearson Correlation	.500**	.545**	.513**	.459**	.575**	1	.408**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
M7	Pearson Correlation	.520**	.354**	.283*	.368**	.304*	.408**	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.028	.004	.018	.001		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

Kebanggaan Organisasi	Pearson Correlation	.681**	.817**	.793**	.801**	.738**	.753**	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	24.52	12.356	.594	.850
M2	24.30	10.451	.724	.828
M3	24.37	10.406	.684	.835
M4	24.60	10.549	.702	.832
M5	24.40	11.159	.625	.843
M6	24.65	11.621	.666	.839
M7	24.87	11.948	.464	.865

# KEPUASAN KERJA

## Uji Validitas

		Correlations																				Kept
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Kept
Y1	Pearson Correlation	1	.372**	.427**	.237	.474**	.379**	.311*	.136	.413**	.472**	.425**	.477**	.394**	.512**	.532**	.414**	.482**	.260*	.333**	.442**	
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.068	.000	.003	.015	.302	.001	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.045	.009	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.372**	1	.346**	.569**	.385**	.240	.258*	.026	.370**	.282*	.297*	.332**	.457**	.334**	.149	.445**	.225	.257*	.217	.307*	
	Sig. (2-tailed)	.003		.007	.000	.002	.065	.047	.842	.004	.029	.021	.010	.000	.009	.255	.000	.084	.048	.096	.017	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.427**	.346**	1	.389**	.329*	.432**	.436**	.065	.507**	.472**	.540**	.524**	.416**	.435**	.554**	.503**	.497**	.467**	.516**	.570**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.007		.002	.010	.001	.000	.621	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.237	.569**	.389**	1	.451**	.500**	.428**	.187	.390**	.483**	.261*	.475**	.485**	.549**	.349**	.433**	.374**	.497**	.367**	.478**	
	Sig. (2-tailed)	.068	.000	.002		.000	.000	.001	.153	.002	.000	.044	.000	.000	.000	.006	.001	.003	.000	.004	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.474**	.385**	.329*	.451**	1	.535**	.272*	.155	.380**	.596**	.311*	.545**	.260*	.465**	.500**	.310*	.430**	.408**	.307*	.553**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.010	.000		.000	.035	.238	.003	.000	.016	.000	.045	.000	.000	.016	.001	.001	.017	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.379**	.240	.432**	.500**	.535**	1	.459**	.254*	.314*	.615**	.405**	.617**	.399**	.475**	.594**	.538**	.608**	.410**	.496**	.556**	
	Sig. (2-tailed)	.003	.065	.001	.000	.000		.000	.050	.015	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	.311*	.258*	.436**	.428**	.272*	.459**	1	.308*	.539**	.454**	.486**	.386**	.368**	.531**	.478**	.383**	.400**	.494**	.441**	.456**	
	Sig. (2-tailed)	.015	.047	.000	.001	.035	.000		.016	.000	.000	.000	.002	.004	.000	.000	.003	.002	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	.136	.026	.065	.187	.155	.254*	.308*	1	.366**	.457**	.174	.402**	.069	.434**	.440**	.150	.129	.246	.265*	.466**	
	Sig. (2-tailed)	.302	.842	.621	.153	.238	.050	.016		.004	.000	.185	.001	.603	.001	.000	.252	.325	.058	.041	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	.413**	.370**	.507**	.390**	.380**	.314*	.539**	.366**	1	.481**	.554**	.480**	.538**	.587**	.600**	.544**	.483**	.388**	.429**	.569**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.002	.003	.015	.000	.004		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson Correlation	.472**	.282*	.472**	.483**	.596**	.615**	.454**	.457**	.481**	1	.314*	.901**	.339**	.670**	.790**	.382**	.551**	.562**	.569**	.868**	
	Sig. (2-tailed)																					
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60



N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

## Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	75.92	70.213	.565	.935
Y2	75.88	74.037	.448	.936
Y3	75.83	72.853	.646	.933
Y4	75.73	70.911	.597	.934
Y5	75.70	71.637	.584	.934
Y6	75.85	72.367	.678	.932
Y7	76.00	71.322	.604	.933
Y8	76.15	74.265	.348	.938
Y9	75.83	71.124	.686	.932
Y10	75.83	71.158	.789	.930
Y11	75.83	71.667	.564	.934
Y12	75.80	71.044	.806	.930
Y13	75.95	73.608	.588	.934
Y14	75.88	71.461	.777	.931
Y15	75.83	71.497	.797	.930
Y16	75.87	72.355	.627	.933
Y17	75.80	70.332	.680	.932
Y18	75.93	71.114	.613	.933
Y19	76.02	70.593	.659	.932
Y20	75.82	71.474	.827	.930

## LAMPIRAN MEDIASI

**Regresi Sederhana *Work Life Balance* (X) → *Kebanggaan Organisasi* (M)**

### Uji R Square

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	<b>.498</b>	.489	2.761

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

b. Dependent Variable: *Kebanggaan Organisasi*

### Uji F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.057	1	438.057	<b>57.466</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	442.126	58	7.623		
	Total	880.183	59			

a. Dependent Variable: *Kebanggaan Organisasi*

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

### Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.278	2.315		4.872	.000
	<i>Work Life Balance</i>	.284	.038	.705	<b>7.581</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: *Kebanggaan Organisasi*

**Regresi Berganda Work Life Balance (X) dan Kebanggaan Organisasi (M) →  
Kepuasan Kerja(Y)**

**Uji R Square**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	<b>.593</b>	.579	5.778

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2772.223	2	1386.111	<b>41.524</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	1902.710	57	33.381		
	Total	4674.933	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

**Uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.972	5.751		4.864	.000
	Work Life Balance	.264	.111	.284	<b>2.378</b>	<b>.021</b>
	Kebanggaan Organisasi	1.252	.275	.543	<b>4.557</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



**Kebanggaan organisasi (M) memediasi pengaruh *work life balance*(X) terhadap kepuasan kerja(Y)**

**Uji R Square**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 <sup>a</sup>	<b>.498</b>	.489	2.761

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kebanggaan Organisasi

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.057	1	438.057	<b>57.466</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	442.126	58	7.623		
	Total	880.183	59			

a. Dependent Variable: Kebanggaan Organisasi

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance

**Uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.278	2.315		4.872	.000
	Work Life Balance	.284	.038	.705	<b>7.581</b>	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kebanggaan Organisasi

## Analisis Regresi dengan Variabel Mediasi

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.278	2.315		4.872	.000
	Work Life Balance	.284	.038	.705	7.581	.000

a. Dependent Variable: Kebanggaan Organisasi

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	27.972	5.751		4.864	.000
	Work Life Balance	.264	.111	.284	2.378	.021
	Kebanggaan Organisasi	1.252	.275	.543	4.557	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja