

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN-KERJA PADA PEMILIK
PERUSAHAAN *COPRENEURIAL***

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat

Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Diajukan oleh:

Agnes

Npm: 15 03 22440

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

NOVEMBER 2020

SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KESEIMBANGAN

KEHIDUPAN-KERJA PADA PEMILIK PERUSAHAAN

COPRENEURIAL

Disusun oleh:

Agnes

NPM: 150322440

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing Utama



Th. Agung M. Harsiwi, S.E., M.Si.

Tanggal 11 November 2020

Skripsi

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN-KERJA PADA PEMILIK PERUSAHAAN *COPRENEURIAL***

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Agnes

NPM :150322438

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal 18 Desember 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S1) Program Studi Manajemen

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua Panitia Penguji

Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.

Anggota Panitia Penguji

.....

.....

**Yogyakarta, 18 Desember 2020
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 175/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 18 Desember 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------------|-----------------|
| 1. Th. Agung . Harsiwi, SE., M.Si. | (Ketua Penguji) |
| 2. Drs. D. Koeshartono, SE., MM. | (Anggota) |
| 3. Tegar Satya Putra, SE., M.Sc. | (Anggota) |

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

Nama : Agnes
NPM : 150322440

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Agnes 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. Bedi Suprpto, MBA., Ph.D.
19391 DAN 19391CMBIA

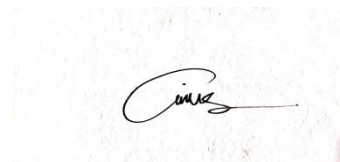
PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-
KERJA PADA PEMILIK PERUSAHAAN *COPRENEURIAL*

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 11 November 2020
Yang menyatakan



Agnes

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus atas kasih, berkat, karunia, dan hikmat yang senantiasa diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA PADA PEMILIK PERUSAHAAN *COPRENEURIAL*”

Skripsi ini diajukan untuk melengkapi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Jenjang Pendidikan Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Terlepas kekurangan yang ada dalam penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi segala pihak. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, penelitian ini tidak mungkin dapat disusun dan diselesaikan. Oleh karena itu, penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Arman Layuni Satepuk dan Ibu Martina Osaji Saleleusik. Serta adik-adik dan kakak-kakak yang mendukung Siska, Rova, Rida, Domi dan Abias.

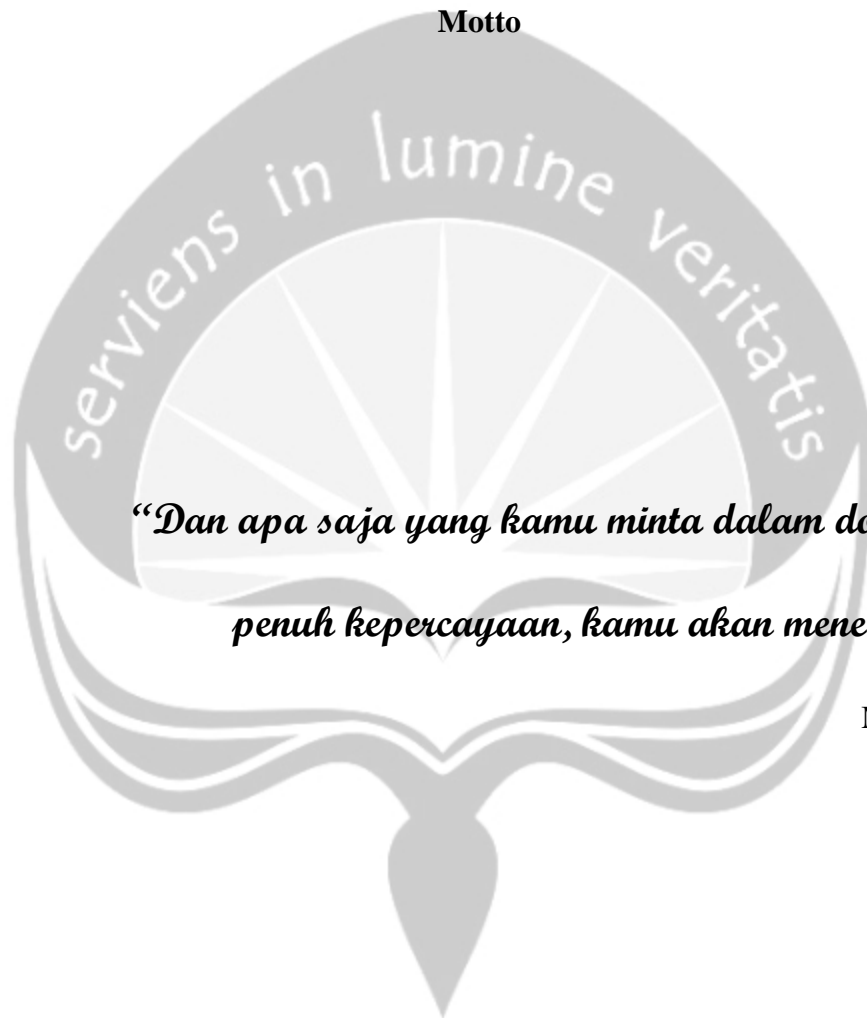
2. Ibu Th. Agung M. Harsiwi, S.E., M.Si. sebagai dosen pembimbing yang selalu senantiasa membimbing dengan sepenuh hati, sabar dan serta meluangkan waktu dan memberikan motivasi dan semangat yang tak pernah henti.
3. Bapak Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan izin terhadap penulis untuk dapat melakukan penelitian.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Terima kasih atas semua ilmu dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis.
5. Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang saya hormati yang telah membantu penulis.
6. Para teman-teman tersayang Maria Laurdes Sitohang, Shitta Naftalia Tampubolon, Dian Yunita Sari Wibawa, Paskalina Wisyastuti, Teresa Corina, Helena Sihombing, Sabina Indy Eninta Br Ginting, Rosiana, Riris Satepuk dan teman-teman yang lain yang tidak bisa saya sebut yang selalu memberikan semangat dan motivasi yang terus mengalir sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
7. Tante Novrianti T. Oinan dan Om Julius Satepuk yang selalu memberikan semangat dan doanya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan segala kritik ataupun saran yang ada dapat diterima dengan senang hati demi perbaikan penelitian serupa yang akan dilakukan di masa mendatang. Semoga skripsi ini mampu memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya dan bagi semua orang yang membaca skripsi ini.



Yogyakarta, 11 November 2020

Motto



“Dan apa saja yang kamu minta dalam doa dengan penuh kepercayaan, kamu akan menerimanya”

Matius 21:22

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5

1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	11
1.6. Sistematika Laporan	12
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Perusahaan <i>Copreneurial</i>	14
2.2 Keseimbangan Kehidupan-Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	15
2.3 Konflik Kehidupan-Kerja (<i>Work-Life Conflict</i>).....	20
2.4 Konflik Kehidupan-Kerja dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja di Perusahaan <i>Copreneurial</i>	22
2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Konflik antara Pekerjaan dan Kehidupan	23
2.5.1 Keterlibatan kerja.....	23
2.5.2 Fleksibilitas di tempat kerja	23
2.5.3 Dukungan Pasangan	24
2.5.4 Komunikasi	24

2.5.5 Permeabilitas	25
2.6 Penelitian Terdahulu	25
2.7 Kerangka Penelitian	31
2.8 Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	41
3.2 Populasi	42
3.3 Sampel.....	42
3.4 Data Penelitian	44
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	44
3.6 Instrumen Penelitian.....	45
3.7 Metode Pengujian Instrumen	47
3.7.1 Uji Validitas	47
3.7.1 Uji Reliabilitas	47
3.8 Metode Analisis Data.....	48
3.8.1 Statistik Deskriptif	48

3.8.2 Statistik Regresi Linear Berganda.....	48
3.8.2.1 Uji F	50
3.8.2.1 Uji T	51
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	
4.1 Karakteristik Responden	52
4.2 Hasil Pengujian Instrumen	53
4.2.1. Uji Validitas	53
4.2.2. Uji Reliabilitas	56
4.3 Statistik Deskriptif	57
4.4 Pengaruh Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan-Kerja.....	68
4.5 Pembahasan	73
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Implikasi Manajerial	81
5.3 Keterbatasan Penelitian	85

5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	90

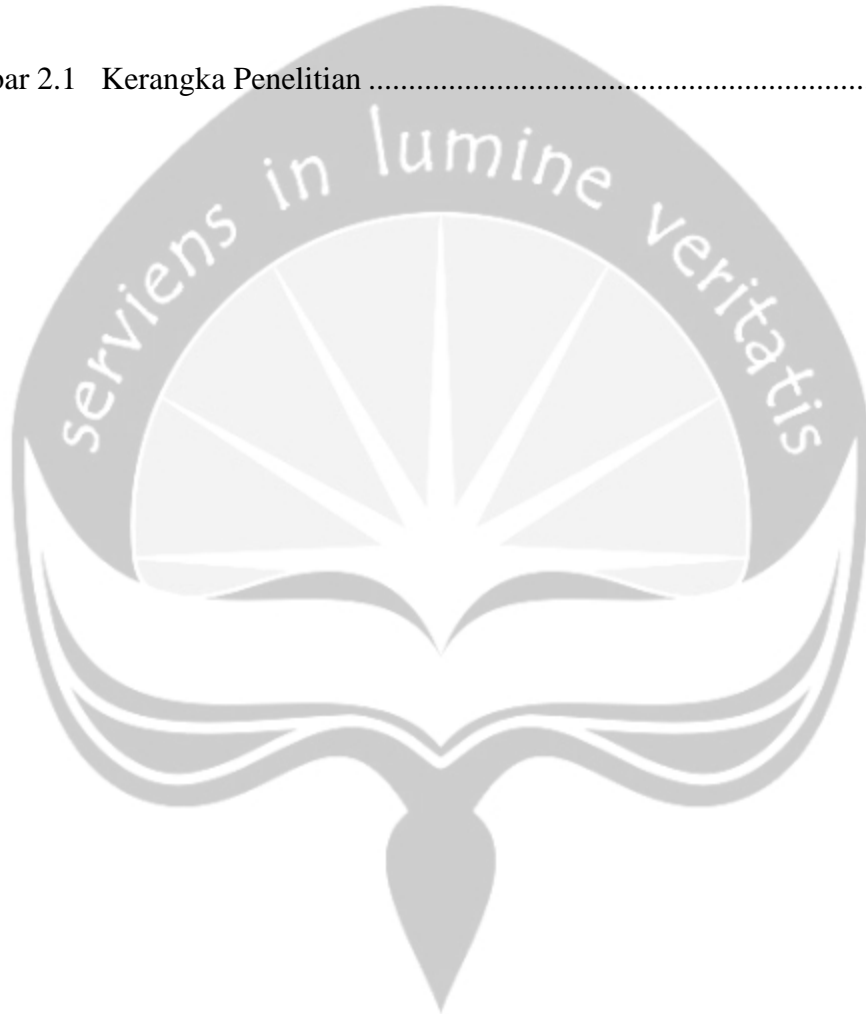
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Klasifikasi <i>Mean</i>	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Konflik Kehidupan-Kerja	57
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Konflik Kehidupan-Kerja	59
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Dukungan Pasangan.....	60
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja.....	61
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Fleksibilitas di Tempat Kerja.....	62
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Fleksibilitas Komunikasi Tentang Kerja di Rumah	63

Tabel 4.10	Statistik Deskriptif Variabel Fleksibilitas Komunikasi tentang Rumah di Tempat Kerja.....	64
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif Variabel Permeabilitas Komunikasi tentang Rumah di Tempat Kerja.....	65
Tabel 4.12	Statistik Deskriptif Variabel Permeabilitas Komunikasi tentang Kerja di Rumah.....	66
Tabel 4.13	Statistik Deskriptif Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	67
Tabel 4.14	Pengaruh Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	31
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2 Data Responden.....	96
Lampiran 3 Profil Responden	106
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	107
Lampiran 5 Statistik Deskriptif.....	114
Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda	117

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEIMBANGAN
KEHIDUPAN-KERJA PADA PEMILIK PERUSAHAAN *COPRENEURIAL*

Disusun Oleh:

Agnes

NPM: 15 03 22440

Dosen Pembimbing:

Th. Agung M. Harsiwi, S.E., M.Si.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner melalui penyebaran secara langsung oleh peneliti kepada responden. Populasi penelitian ini adalah pasangan suami istri pada perusahaan *copreneurial* di Kota Padang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 44 responden dan menggunakan metode *purposive sampling* dengan statistik regresi linier berganda. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan sebelum uji statistik regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan negatif konflik kehidupan-kerja terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif konflik kerja-kehidupan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*. Terdapat

pengaruh signifikan dan positif dukungan pasangan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*. Terdapat pengaruh signifikan dan positif keterlibatan kerja terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*. Terdapat pengaruh signifikan dan positif fleksibilitas di tempat kerja terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*. Terdapat pengaruh signifikan dan positif fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*. Terdapat pengaruh signifikan dan positif fleksibilitas komunikasi tentang kerja di rumah terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*. Terdapat pengaruh signifikan dan positif permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*. Terdapat pengaruh signifikan dan positif permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*.

Kata Kunci: keseimbangan kehidupan-kerja, konflik kehidupan-kerja, konflik kerja-kehidupan, dukungan pasangan, keterlibatan kerja, fleksibilitas di tempat kerja, fleksibilitas komunikasi, permeabilitas komunikasi.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era modern seperti sekarang ini membuat kebutuhan masyarakat semakin meningkat dan bervariasi. Adanya perkembangan teknologi, perkembangan *fashion*, dan lain-lain menjadikan masyarakat lebih giat dalam mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan hingga banyak masyarakat yang berbondong-bondong untuk mencari pekerjaan (Qodrizana *et al.*, 2018). Seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas serta potensi dalam kinerja perusahaan. Selain itu, produktivitas di perusahaan menjadi tolok ukur keberhasilan dalam bekerja dan daya bersaing yang dapat meningkatkan kerja. Bekerja merupakan suatu kebutuhan seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Dunia kerja saat ini memerlukan sumber daya manusia yang dapat diandalkan sebagai bentuk dari ketahanan serta kemampuan seorang individu dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi salah satunya globalisasi.

Globalisasi yang meluas menuntut seseorang untuk meningkatkan potensinya dengan tujuan meraih aktualisasi diri. Kenyataannya, dalam perjalanan kerja sebagian besar orang mulai merasakan ada hal yang lain yang harus diperhatikan selain

bekerja. Kehidupan pribadi yang dijalani seseorang dalam kesehariannya meliputi pekerjaan dan keluarga, pekerjaan dan pemenuhan pribadi, pekerjaan dan kehidupan sosial, di mana semuanya melukiskan persoalan tentang keseimbangan kehidupan kerja. Konflik kehidupan-kerja akan terjadi apabila aktivitas pekerjaan dan kehidupan keluarga tidak seimbang.

Salah satu faktor penting dalam keseimbangan kehidupan-kerja pada umumnya mampu untuk mengimbangi antara pekerjaan dan keluarga. Ketika seorang individu tidak menjaga keseimbangan hidup dan bekerja, maka hal ini akan terjadi konflik kehidupan-kerja (*work-life conflict*) yang menyebabkan perilaku dan fungsi mental (pikiran dan jiwa) individu akan terganggu, dan produktivitasnya juga akan rendah, yang kemudian akan memicu stres dan akan mengganggu keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*).

Barnett dan Barnett, 1988 dalam Helmle *et al.*, 2014 memperkenalkan istilah *copreneur* untuk menggambarkan pasangan yang memiliki kepemilikan bersama, komitmen, dan tanggung jawab dalam bisnis. Perusahaan *copreneurial* merupakan jenis perusahaan *copreneurial* di mana pasangan yang sudah menikah dengan berbagi tanggung jawab serta mengoperasikan bisnis kewirausahaan bersama-sama. Secara khusus, seorang individu yang merasa stres cenderung menunjukkan depresi, kemarahan, yang dapat mempengaruhi dan mendorong hasil keseimbangan kerja seperti kepuasan kerja, motivasi, komitmen organisasional, dan kinerja yang dapat memperkuat perusahaan *copreneurial*.

Pasangan *copreneurial* dipandang sebagai mitra dalam keputusan yang efektif bila memecahkan masalah perusahaan *copreneurial*. Masalah yang cenderung dihadapi pasangan *copreneurial* adalah mengatur keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Pasangan *copreneurial* tidak mudah mengatur keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Pengaturan menjadi tidak mudah pada saat pasangan memiliki masalah di luar pekerjaannya, di dalam hal ini permasalahannya keluarga. Pengaturan yang dibutuhkan bukan hanya pengaturan waktu tetapi juga pikiran yang akan menyita perhatian pelaku bisnis tersebut. Kondisi yang sebaliknya mungkin saja terjadi, permasalahan di tempat kerja yang belum terselesaikan akan menjadi beban pikiran dan akan terbawa pada kehidupan di luar pekerjaan dan memungkinkan akan terjadi konflik dalam keluarga.

Pasangan *copreneurial* perlu terus-menerus belajar dalam mengatur keseimbangan kehidupan-kerja untuk meningkatkan perkembangan perusahaan *copreneurial*. Kehidupan kerja mempengaruhi kualitas kehidupan rumah-tangga dan sebaliknya. Dalam perusahaan, pasangan memberlakukan berbagai peran yang saling ketergantungan dan dapat menciptakan peluang terjadinya konflik dalam masalah pekerjaan dan keluarga. Pandangan perusahaan *copreneurial* ada intrusi kerja yang lebih besar dalam kehidupan pribadi. Konflik keluarga dan konflik pekerjaan mempengaruhi kesejahteraan emosional pemilik perusahaan *copreneurial*, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, perkembangan jaringan sosial, dan kinerja perusahaan keluarga (Frone *et al.*, 1997 dalam Helmle *et al.*, 2014).

Suhardono, 1994 dalam Laela, 2015, mengharapkan apa yang akan dilakukan pada perusahaan *copreneurial* dapat mengimbangi pekerjaan dan keluarga agar berjalan seiring secara harmoni. Pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan yang akan menghasilkan totalitas di dalam bekerja, berkarya, dan kehidupan. Karyawan sangat membutuhkan adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik di perusahaan karena karyawan mempunyai tuntutan yang sangat tinggi, yaitu harus dapat mengimbangi antara pekerjaan dan keluarga yang dituntut harus berjalan sesuai dengan rencana yang diinginkan perusahaan. Contoh menjaga kesehatan diri sendiri, memperhatikan perkembangan keluarga, waktu untuk istirahat, berlibur dengan keluarga dan sebagainya.

Ketika kepemilikan saham dalam pasangan, manajemen perusahaan cenderung harus berurusan dengan isu-isu tentang usaha kewirausahaan, dan ini dapat membuat stres baik dalam pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Pemilik perusahaan *copreneurial* mungkin menghadapi tantangan yang berbeda di mana hanya satu anggota dari pasangan aktif dalam perusahaan *copreneurial*. Dalam pemahaman tentang pekerjaan dan keluarga dalam perusahaan adalah keterbatasan pengetahuan yang dimiliki tentang faktor-faktor yang dapat membantu pemilik perusahaan *copreneurial* dalam mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Masalah kerja-kehidupan dalam bisnis telah difokuskan pada konsekuensi perilaku atau perasaan terhadap individu dan organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik terkait dengan

konflik kehidupan-kerja, konflik kerja-kehidupan, dukungan pasangan, keterlibatan kerja, fleksibilitas di tempat kerja, dan proses komunikasi, yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik kehidupan-kerja (*work-life conflict*) berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*?
2. Apakah konflik kerja-kehidupan (*life-work conflict*) berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*?
3. Apakah dukungan pasangan berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*?
4. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*?
5. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*?
6. Apakah fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*?

7. Apakah fleksibilitas komunikasi tentang kerja di rumah berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*?
8. Apakah permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*?
9. Apakah permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*?

1.3. Batasan Masalah

1. Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*work-life balance*)

Keseimbangan kehidupan-kerja adalah keseimbangan antara dua peran yang sama sekali berbeda yang dilakukan individu yaitu: pekerjaan dan keluarga, yang membawa kepuasan bagi kehidupan pemegang peran. Ketidakseimbangannya dalam bentuk apapun, ketika pekerjaan meluas ke ranah keluarga atau masalah keluarga meluas ke ranah kerja, merupakan potensi penyebab stres dan sikap kerja yang tidak konstruktif, yang secara positif terkait dengan kelelahan (Soomro *et al.*, 2018).

2. Konflik Kehidupan-Kerja (*work-life conflict*)

Menurut Helmle *et al.*, 2014 konflik kehidupan-kerja adalah bentuk konflik peran ganda di mana peran menekan pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan dari kehidupan (rumah atau keluarga). Setiap hari, individu terlibat

dalam banyak peran berbeda yang datang dengan berbagai peran tanggung jawab dan tantangan, yang dapat menyebabkan konflik kehidupan-kerja (Cheng dan McCarthy, 2013 dalam Foy *et al.*, 2017). Konflik kehidupan kerja tidak harus tentang seseorang yang memiliki supremasi atas yang lain, Konflik pekerjaan-kehidupan bisa jadi tentang bagaimana tanggung jawab pekerjaan dan non-kerja dapat hidup berdampingan harmoni. Hubungan antara pekerjaan dan kehidupan, misalnya: ramah keluarga, seimbang, berkonflik, dan fleksibel. Individu memiliki waktu, energi, dan sumber daya yang terbatas untuk berurusan dengan tanggung jawab peran ganda, dan kadang-kadang satu peran bisa meluas ke yang lain (Foy *et al.*, 2017).

3. Konflik kerja-kehidupan (*life-work conflict*)

Helmle *et al.*, 2014 konflik kerja-kehidupan adalah bentuk konflik peran ganda di mana tekanan dari peran keluarga tidak sesuai dengan tekanan pekerjaan.

4. Keterlibatan kerja

Menurut Handoyo *et al.*, 2017, keterlibatan kerja merupakan bentuk proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan yang dirancang untuk meningkatkan komitmen bagi kesuksesan organisasi.

5. Fleksibilitas di tempat kerja

Fleksibilitas di tempat kerja adalah konstruksi yang sering digunakan untuk menilai tingkat kelenturan yang dimiliki suatu peran batas mengenai tempat dan temporal (Ashforth *et al.*, 2000 dalam Helmle *et al.*, 2014).

6. Dukungan pasangan

Dukungan pasangan adalah faktor keluarga yang dapat memainkan peran penting dalam tingkat konflik kerja-kehidupan (*life-work conflict*) yang dialami seorang individu. Dukungan pasangan mengacu pada jumlah bantuan instrumental, kepedulian emosional, dan fungsi informasi dan/atau penilaian dari pasangan (Michel *et al.*, 2011 dalam Helmle *et al.*, 2014).

7. Fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja

Menurut Helmle *et al.*, 2014 dalam konteks komunikasi, fleksibilitas digunakan untuk menggambarkan kemampuan yang dimiliki individu untuk berbagi informasi dalam pekerjaan dan keluarga misalnya, ketika individu dapat mendiskusikan masalah rumah tangga selama bekerja, ini akan menunjukkan fleksibilitas komunikasi yang tinggi tentang rumah di tempat kerja.

8. Fleksibilitas komunikasi tentang kerja di rumah

Ketika individu dapat berbagi tentang pekerjaan di rumah dapat menunjukkan fleksibilitas komunikasi yang tinggi tentang pekerjaan di rumah. Secara khusus ketika individu merasa fleksibilitas tentang kerja di rumah lebih besar dan cenderung dibatasi maka kemungkinan terjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga (Helmle *et al.*, 2014).

9. Permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja

Permeabilitas komunikasi telah digunakan untuk menggambarkan sejauh mana seorang individu dapat menerima informasi di tempat kerja tentang masalah rumah. Ketika individu merasa memiliki permeabilitas yang tinggi dalam praktik komunikasi cenderung mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan domain (Helmle, 2010 dalam Helmle *et al.*, 2014).

10. Permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah

Helmle *et al.*, 2014 mengatakan Permeabilitas komunikasi menggambarkan sejauh mana individu dapat menerima informasi di rumah tentang masalah pekerjaan. Ketika individu merasa memiliki permeabilitas yang tinggi dalam praktek komunikasi cenderung mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan domain.

11. Perusahaan *copreneurial*

Barnett dan Barnett, 1988 dalam Helmle *et al.*, 2014 memperkenalkan istilah *copreneur* untuk menggambarkan pasangan yang memiliki kepemilikan bersama, komitmen, dan tanggung jawab dalam bisnis. Perusahaan *copreneurial* merupakan jenis perusahaan *copreneurial* di mana pasangan yang sudah menikah, atau pasangan dalam hubungan pernikahan seperti berbagi hubungan pribadi, dan hubungan kerja dalam bisnis yang dimiliki dan mengoperasikan bisnis bersama-sama. Dalam perusahaan *copreneurial* harus memiliki kesetaraan dalam hubungan berbagi tanggung jawab agar perusahaan

copreneurial berbeda dari tipe perusahaan *copreneurial* lainnya dengan tujuan untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan.

1.4. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kehidupan-kerja (*work-life conflict*) terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-hidup (*life-work conflict*) terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan pasangan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*.
5. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*.
6. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*.
7. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi tentang kerja di rumah terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*.

8. Untuk mengetahui pengaruh permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*.
9. Untuk mengetahui pengaruh permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1) Manfaat Akademis

Studi ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang persepsi konflik kehidupan kerja, konflik pekerjaan kehidupan, dukungan pasangan, keterlibatan kerja, proses komunikasi yang fleksibel terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada pemilik bisnis keluarga yang dikaitkan dengan teori. Harapannya dapat memberikan masukan dan dapat memperdalam pengetahuan yang berhubungan dengan studi manajemen konflik dan menarik untuk diteliti.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti mengenai persepsi keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan dukungan pasangan pada pemilik bisnis keluarga. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi organisasi dan pemilik perusahaan *copreneurial*, dan

bagaimana memahami persepsi keseimbangan kehidupan-kerja pada pemilik perusahaan *copreneurial*.

1.6. Sistematika Laporan

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan uraian teoritis tentang perusahaan *copreneurial*, keseimbangan kehidupan kerja, konflik kehidupan-kerja (*work-life conflict*), Konflik Kehidupan-Kerja dan Keseimbangan Kehidupan-Kerja di Perusahaan *Copreneurial*, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik antara Pekerjaan dan Kehidupan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

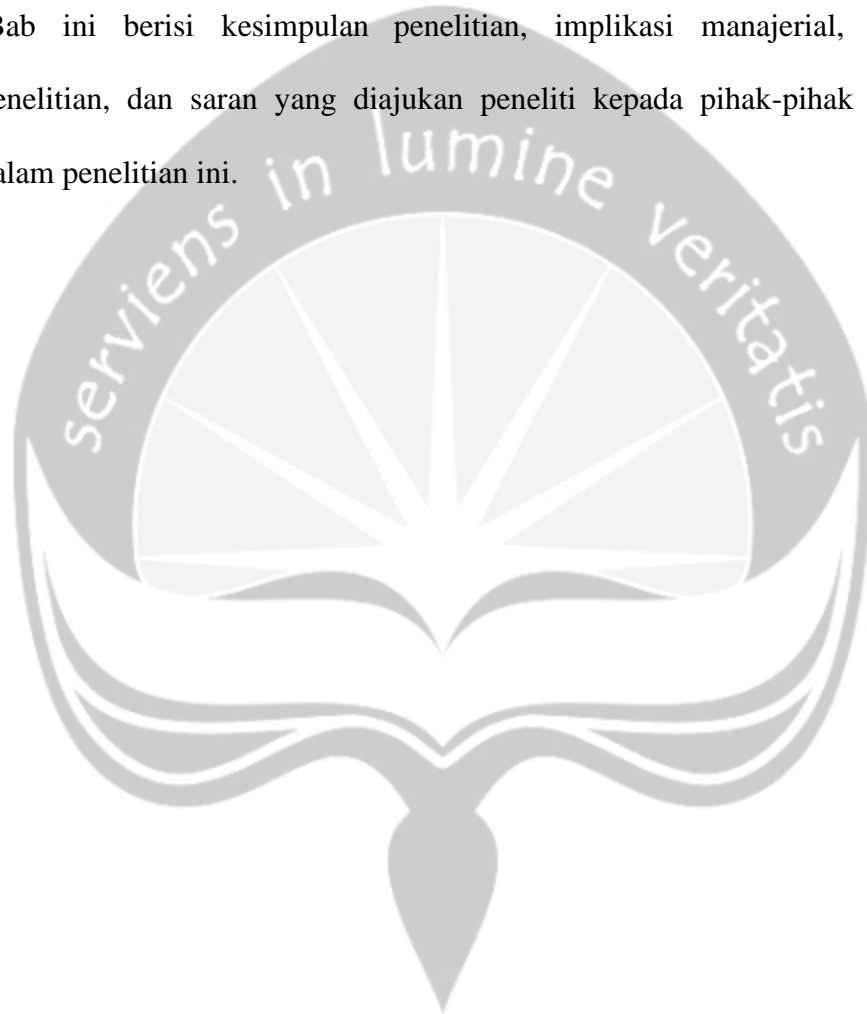
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil analisis data, metode pengujian instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, statistik deskriptif, dan regresi linier berganda

berdasarkan hasil jawaban responden dari kuesioner yang telah dibagikan dan pembahasan yang mengaitkan temuan penelitian dengan penelitian terdahulu.

BAB V. PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran yang diajukan peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

Pada bab ini peneliti memaparkan kesimpulan dari hasil analisis data dan pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kehidupan-kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Konflik kehidupan kerja yang meningkat, maka hal tersebut menurunkan keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*.
2. Konflik kerja-kehidupan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Konflik kerja-kehidupan yang terus meningkat, maka hal tersebut mampu menurunkan keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*.

3. Dukungan pasangan berpengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Maknanya dukungan pasangan yang meningkat maka dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja pada perusahaan *copreneurial*.
4. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Semakin tinggi keterlibatan kerja pada perusahaan *copreneurial* maka akan meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja.
5. Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Semakin tinggi fleksibilitas kerja dalam perusahaan *copreneurial* maka akan meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja.
6. Fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja memiliki pengaruh dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja yang tinggi dalam perusahaan *copreneurial*. Semakin tinggi komunikasi tentang rumah di tempat kerja maka akan meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja.
7. Fleksibilitas komunikasi tentang kerja di rumah memiliki pengaruh dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas komunikasi tentang kerja di rumah yang tinggi dalam perusahaan *copreneurial*. Pasangan/keluarga memiliki komunikasi yang sangat baik. Semakin tinggi komunikasi tentang kerja di rumah maka akan meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja.
8. Permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Ketika

permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja memiliki komunikasi yang lancar tentang rumah di tempat kerja maka akan meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja.

9. permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah memiliki pengaruh dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Ketika permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah berbagi hal-hal tentang kerja di rumah maka akan meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja.

5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini memiliki implikasi yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan di perusahaan *coprenurial* dalam meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, konflik kehidupan-kerja, konflik kerja-kehidupan, dukungan pasangan, keterlibatan kerja, fleksibilitas kerja, fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja, fleksibilitas komunikasi tentang kerja di rumah, permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja, permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan total rata-rata konflik kehidupan-kerja (*work-life conflict*) pada perusahaan perusahaan *copreneurial* di Kota Padang termasuk tinggi, tetapi pada satu item pernyataan terdapat kategori cukup dalam pernyataan “tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah/keluarga saya”.

Hal ini menandakan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan keluarga meskipun ada banyak pekerjaan pada perusahaan. Sehingga pasangan tidak takut untuk menjawab pertanyaan kuesioner tersebut. Pasangan sebaiknya tidak perlu menutupi apapun tentang Perusahaan *copreneurial*, karena ini akan memberikan masukan pada perusahaan *copreneurial* untuk menjadi yang lebih baik lagi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel konflik kerja-kehidupan (*life-work conflict*) termasuk dalam kategori total rata-rata tinggi. Perusahaan *copreneurial* di Kota Padang mengimbangi kehidupan kerja dan kehidupan keluarga dengan baik agar tidak ada masalah/konflik dalam perusahaan. Dengan ada keseimbangan kehidupan kerja pada Perusahaan *copreneurial*, maka mampu memaksimalkan kinerja dan tanggung jawab pada pekerjaan dan keluarga.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel dukungan pasangan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pada Perusahaan *copreneurial* terhadap dukungan pasangan perlu adanya partisipasi dalam bekerja sama agar tetap dapat mempertahankan perusahaan *copreneurial* dengan memberikan saran dan masukan yang mungkin dapat menunjang pasangan bekerja, sehingga pasangan merasa terus termotivasi untuk meningkatkan kesuksesan pada perusahaan. Karena secara tidak langsung perusahaan juga membutuhkan kerja sama antara pasangan *copreneurial* yang kuat untuk kesuksesan bisnis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel keterlibatan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Perusahaan *copreneurial* telah menghasilkan kinerja yang baik dan solid. Perusahaan *copreneurial* tentu perlu mengembangkan dan mempertahankan kinerja yang baik seperti ini agar kedepan perusahaan mampu bersaing tidak hanya di daerah padang saja. Semakin baik kinerja maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan *copreneurial*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel fleksibilitas di tempat kerja termasuk dalam kategori tinggi. Perusahaan *copreneurial* mampu melakukan fleksibilitas kerja tanpa harus merugikan perusahaan. Perlu adanya rencana dalam pengambilan cuti, agar pekerjaan bisa fleksibel. selain itu agar tetap dapat mempertahankan kesuksesan perusahaan *copreneurial*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja termasuk dalam kategori tinggi. Pasangan pada perusahaan *copreneurial* cenderung tertutup dalam hal membagikan/mencertikan hal-hal mengenai tentang rumah di tempat kerja, karena dalam di saat bekerja itu artinya fokusnya hanya bekerja tidak menceritakan privasi keluarga, fleksibilitas komunikasi yang tinggi dalam membagikan hal-hal tentang rumah di tempat kerja tentu saja tidak baik untuk di ceritakan. Artinya fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja tinggi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel fleksibilitas komunikasi tentang kerja di rumah termasuk dalam kategori tinggi. Artinya fleksibilitas komunikasi tentang kerja sangat tinggi di rumah, apa yang dialami dalam perusahaan akan di ceritakan pada keluarganya. Hal-hal yang menyenangkan maupun masalah yang terjadi dalam perusahaan akan di bagikan dalam keluarga, karena dalam perusahaan *copreneurial* perlu kerja sama dan memiliki komitmen yang kuat untuk kesuksesan bisnis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel keseimbangan kehidupan kerja termasuk dalam kategori tinggi. Perusahaan *copreneurial* di mana pasangan mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta tanggung jawab lainnya sehingga, tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dengan karier pekerjaan. dalam perusahaan *copreneurial* harus memiliki waktu yang fleksibel, agar bisa mengimabangi antara waktu pekerjaan dengan waktu keluarga. Kesimpulan yang ada *work-life conflict*, *life-work conflict*, dukungan pasangan, keterliabtan kerja, fleksibilitas di tempat kerja, fleksibilitas komunikasitentang kerja di rumah, fleksibilitas tentang rumah di tempat kerja, permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja, permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah, secara keseluruhan berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan *copreneurial* di kota padang untuk mengetahui perkembangan *work life conflict*, *life work conflict*, dukungan pasangan, keterlibatan kerja, fleksibilitas di tempat kerja, fleksibilitas

komunikasi tentang kerja di rumah, fleksibilitas tentang rumah di tempat kerja, permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja, permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah.

Perusahaan *copreneurial* menilai adanya konflik kehidupan-kerja yang meningkat, sehingga tidak memenuhi tanggung jawab tentang pekerjaan sekaligus tentang rumah/keluarga. Dampak dari konflik kehidupan-kerja terjadi masalah keseimbangan kehidupan-kerja menurun, maka perlu untuk menurunkan pengaruh konflik kehidupan-kerja yang tinggi agar meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pada perusahaan. Perusahaan *copreneurial* memiliki konflik kerja-kehidupan yang tinggi bagi perusahaan *copreneurial*. Pada konflik kerja-kehidupan yang semakin berlarut maka akan mengalami dampak terhadap keberlangsungan perusahaan *copreneurial* yang didirikan bersama dalam satu keluarga dan menurunkan keseimbangan kehidupan kerja, maka perlu untuk menurunkan konflik kerja-kehidupan yang tinggi agar keseimbangan kehidupan meningkat.

Manfaat bagi manajemen perusahaan dengan adanya keseimbangan kehidupan-kerja mampu memaksimalkan waktu menjadi lebih efisien serta membuat keputusan yang tepat supaya kinerjanya bisa lebih baik dalam mengatasi masalah yang ada pada perusahaan. Fleksibilitas kerja, serta adanya kerja sama dan dukungan karyawan akan memperoleh kinerja yang baik dan menguntungkan perusahaan dalam kesuksesan bisnis.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Dalam menyebarkan kuesioner peneliti hanya menitipkan kuesioner kepada manajer, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner dengan benar. Peneliti juga tidak dapat terjun langsung ke lapangan untuk melakukan proses penyebaran kuesioner karena penelitian ini dilakukan pada saat terjadinya wabah pandemi Covid-19.
2. Keterbatasan dalam menerjemahkan kuesioner asli menjadi kuesioner berbahasa Indonesia yang tidak mudah dipahami oleh responden.
3. Keterbatasan pengambilan populasi *copreneurial*, dengan tidak melihat pengelolaan usaha dilakukan bersama dengan pasangan.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, sehingga peneliti dapat melihat secara langsung proses pengisian kuesioner.

2. Penelitian selanjutnya sebaiknya pada saat menerjemahkan kuesioner ada baiknya meminta tolong sama orang yang paham dan bisa menerjemahkan bahasa inggris ke bahasa Indonesia agar mudah di pahami responden.
3. Penelitian selanjutnya ada baiknya sebelum menyebarkan kuesioner kepada responden mesti di tanya dulu pengelolaan usaha bisnisnya dilakukan bersama pasangan atau sendiri. Agar memudahkan peneliti untuk melanjutkan penelitiannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., 2013. The Work Family Role Interface: a Synthesis Of Research from Industrial and Organization Psychology”. In Weiner, I. B., (Ed). New York: *Handbook of Psychology*, 2 ed., John Wiley and Son, pp. 698-718.
- Amirin, Tatang, M., 2011. “Populasi dan sampel penelitian 4: Ukuran sampel rumus Slovin.”
- Badan Pusat Statistik Kota Padang. (2019). *Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang*.
- Boiarintseva, G., Richardson, J. (2019). Work-life balance and male lawyers: a socially constructed and dynamic process. *Personnel Review*, 48/4, pp. 866-879.
- Botero, I. C., 2012. “Enhancing our Understanding of Work Life Balance from a Communication Perceptive: Important Considerations for Future Research”. In Salmon, C. (Ed). New York: *Communication Yearbook*, 36, pp. 231- 235.
- Cooper, Donald R; Schindler, Pamela S. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, S, Y, P., (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Foy, T., Dwyer, R. J., Naffarete, R., Hammoud. M. S. S., 2019. Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), pp. 1018-1041.
- Ghozali, I., (2013), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoyo, A., Suddin, A. and Wardiningsih, S. S., 2017. “Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(190), pp. 188 – 203.
- Helmle, J. R., Betoro, I. C. & Seibold, D. R., 2014. “Factors that Influence Perceptions of Work Life Balance in Owner of Copreneurial Firms”. *Journal of Family Bsiness Management*, 4(2), pp. 110-132.

- Helmle, J. R., Seibold, D. R. and Afifi, T. D., 2011. "Work and Family in Copreneurial Family Business". In Salmon, C. T (Ed). New York : *Communication Yearbook*, 35, pp. 51-91.
- Lind, D., Marchal, W. G. & Wathen, S. A., 2015. *Statistical Technique in Business & Economics*. McGraw – Hill International ed.s.1.:Sixteenth Edition.
- Laela, R., (2015). "The Influence Of Marketing Mix Varabel On Purchase Decision And Customer Satisfaction". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(2).
- Manubhai, U, L., Vaghela, K., 2015. Job Involvement and Occupational Stress among Female and Male Government Employees. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. ISSN (online) : 2319-7064.
- Matchuca, M. M., Mirabent, J. B., Alegre, I., 2016. Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), pp. 586-602.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. and Baltes, B. B., 2011. "Antecedents of Work Family Conflict: a meta-analytic Review". *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), pp. 689-725.
- Michel, J, D, R., Michel, J, E, C, PhD., 2015. Work Schedule Flexibility, Work-Family Enrichment and Job Satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, 25(1).
- Pasamar, S. and Cabrera, R. V., 2013. "Work-Life Balance Under Challenging financial and economic Conditions". 34(8), pp. 961-974.
- Poulose, S. and Sudarsan, N., 2014. Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2). Pp. 5-9.
- Qodrizana, D. L. & Musadied, M. A. (2018). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan 87 Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 60.
- Rachmana, S, Y., (2017). "Pengaruh *Big Five Personality*, *Work Life Balance* pada karyawan Generasi Y".
- Rehman, S., Roomi. M. A., 2012. Gender And Work-Life Balance: A Phenomenological Study Of Women Entrepreneurs In Pakistan.
- Riadi, M., 2017. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*).

- Sav, A., Harris, N. and Sebar, B., 2013. "Work-Life Conflict And Facilitation Among Australian Muslim Men", 32(7), pp. 671-687.
- Schermerhorn, J. R., 2013. *Management*, 12 ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, Uma dan Roger, Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shockley, K. M. and Singla, N., 2011. "Reconsidering Work Family Interaction and Satisfaction: a meta-analysis". *Journal of Management*, 37(3), pp. 861-886.
- Singh, Preeti dan Khanna, Parul. 2011. Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*.
- Soomro., Ahmed, A., Breitenecker., J, R., Shah., Moshadi, A, S., 2018. Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian journal of business studies*, 7(1), pp. 129-146.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERSEPSI KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA PADA PEMILIK PERUSAHAAN *COPRENEURIAL*

Perkenalkan nama saya Agnes. Saya sedang menempuh pendidikan tingkat sarjana jurusan manajemen, fakultas bisnis dan ekonomika di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya sekarang sedang mengerjakan tugas akhir berupa penulisan skripsi yang mengangkat topik “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Perusahaan *Copreneurial*”. Perihal penyusunan tugas akhir tersebut, saya membutuhkan data-data, berupa hasil kuesioner yang telah diisi oleh pasangan suami-istri pada bisnis keluarga di kota Padang. Oleh karena itu, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama (Inisial) :(wajib diisi)
2. Jenis Kelamin : (1) Laki-Laki
(2) Perempuan
3. Usia bisnis : (1) 1-5 Tahun (3) 11-15 Tahun
(2) 6-10 Tahun (4) lebih dari 15 Tahun
4. Jumlah karyawan : (1) 1-5 orang (3) 11-15 orang
(2) 6-10 orang (4) lebih dari 15 orang

B. PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk pengisian: Silanglah (X) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu, Saudara/i sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, Saudara/i. Berikut ketentuan jawaban yang dapat dipilih:

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

N: Netral

S: Setuju

SS: Sangat Setuju

Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya setuju seberapa banyak kehidupan kerja saya membawa ke dalam kehidupan/keluarga saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya setuju seberapa banyak kehidupan keluarga saya terbawa ke dalam kehidupan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Keluarga saya atau pasangan mendukung pilihan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Keluarga saya atau pasangan memiliki pemahaman tentang apa yang diperlukan untuk menjalankan bisnis saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya sendiri memiliki dampak positif pada kehidupan rumah/keluarga saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Keluarga saya atau pasangan memiliki dampak positif pada keberhasilan bisnis saya.	STS	TS	N	S	SS

Konflik Kerja-Rumah (X1)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah/keluarga saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Pekerjaan saya membutuhkan jumlah waktu untuk membuatnya sangat sulit untuk memenuhi tanggung jawab rumah /keluarga.	STS	TS	N	S	SS

3	Hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak bisa dilakukan karena tuntutan menempatkan pekerjaan pada saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Pekerjaan saya menghasilkan strain yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas rumah/keluarga.	STS	TS	N	S	SS
5	Karena tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk rumah/family activities.	STS	TS	N	S	SS

Konflik Rumah-Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	S
1	Tuntutan keluarga saya atau pasangan mengganggu kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.	STS	TS	N	S	S
2	Saya harus menunda melakukan hal-hal di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya di rumah.	STS	TS	N	S	S
3	Hal yang ingin saya lakukan di tempat kerja tidak bisa dilakukan karena tuntutan keluarga saya atau pasangan.	STS	TS	N	S	S
4	Kehidupan rumah/keluarga saya ikut campur dengan tanggung jawab saya di tempat kerja seperti mendapatkan untuk bekerja pada waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari, dan bekerja lembur.	STS	TS	N	S	S
5	Terjadinya regangan rumah /keluarga ikut campur dengan kemampuan saya untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.	STS	TS	N	S	S

Dukungan Pasangan (X3)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pasangan (suami-istri) saya bersedia untuk mendengarkan masalah saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Pasangan (suami-istri) saya khawatir tentang kesejahteraan saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Pasangan (suami-istri) saya berpartisipasi dalam pekerjaan rumah tangga dan/atau <i>childrearingactivities</i> .	STS	TS	N	S	SS
4	Pasangan (suami-istri) saya mendorong penggunaan bantuan luar (misalnya anak, <i>cleaningservice</i>).	STS	TS	N	S	SS
5	Pasangan (suami-istri) saya memberikan saran atau masukan ketika saya memiliki masalah.	STS	TS	N	S	SS
6	Pasangan (suami-istri) saya mendukung kebutuhan saya untuk melakukan hal-hal yang ingin saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
7	Pasangan saya memberi saya umpan balik yang jujur tentang diri saya.	STS	TS	N	S	SS
8	Pasangan saya memberikan pujian untuk prestasi saya.	STS	TS	N	S	SS

Keterlibatan Kerja (X4)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Kadang-kadang saya berbaring terjaga di malam hari berpikir ke depan untuk pekerjaan hari berikutnya.	STS	TS	N	S	SS
2	Hal-hal penting yang paling yang terjadi pada saya melibatkan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Aku hidup, makan, dan bernapas dari bisnis saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa tertekan ketika saya gagal pada sesuatu yang berhubungan dengan bisnis saya.	STS	TS	N	S	SS

Fleksibilitas di Tempat Kerja (X5)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya bisa tiba dan berangkat dari pekerjaan ketika saya ingin.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya bebas untuk bekerja dengan jam yang terbaik untuk jadwal saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya bisa dengan mudah mengambil hari libur kerja, jika saya ingin.	STS	TS	N	S	SS
4	Sifat dari bisnis kami memungkinkan saya untuk melaksanakan proyek-proyek non-kerja selama bekerja timeat cadang.	STS	TS	N	S	SS

Komunikasi Tentang Pekerjaan Dengan Keluarga (X6)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memberitahu keluarga saya tentang proyek-proyek pekerjaan saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya berbagi hal-hal menyenangkan yang terjadi di tempat kerja dengan keluarga.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya berbagi hal-hal menyenangkan yang terjadi di tempat kerja dengan keluarga.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya berbicara dengan keluarga saya tentang apa jenis hari saya harus bekerja.	STS	TS	N	S	SS

Komunikasi Tentang Keluarga Dengan Pekerjaan (X7)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya berbicara tentang kegiatan keluarga saya saat di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya berbagi hal-hal menyenangkan yang terjadi di rumah dengan orang lain di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS

3	Saya berbagi hal-hal menyenangkan yang terjadi di rumah dengan orang lain di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya berbicara dengan orang lain di tempat kerja tentang jenis hari aku di rumah.	STS	TS	N	S	SS

Permeabilitas Komunikasi Di Tempat Kerja (X8)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Keluarga saya selalu menghubungi saya sementara saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya memiliki barang-barang keluarga-terkait di tempat kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya berpikir tentang anggota keluarga saya ketika saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Aku mendengarkan keluarga saya sementara saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
5	Aku berhenti di tengah-tengah pekerjaan saya untuk mengatasi keprihatinan keluarga.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya mengurus bisnis keluarga sementara saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS

Permeabilitas Komunikasi Di Rumah (X9)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima panggilan yang berhubungan dengan pekerjaan sementara saya di rumah.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya memiliki barang-barang yang berhubungan dengan pekerjaan di rumah saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya berpikir tentang keprihatinan yang berhubungan dengan pekerjaan sementara saya di rumah.	STS	TS	N	S	SS

4	Saya mendengar dari orang-orang yang terkait dengan pekerjaan saya sementara saya di rumah.	STS	TS	N	S	SS
5	Aku berhenti di tengah-tengah kegiatan rumah saya untuk mengatasi keprihatinan kerja.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya mengurus bisnis yang berhubungan dengan pekerjaan sementara saya di rumah.	STS	TS	N	S	SS

LAMPIRAN 2

DATA RESPONDEN

jenis kelamin	usia bisnis	jumlah karyawan	keseimbangan kehidupan kerja (Y)							
			x1	x2	x3	x4	x5	x6	total	Average
L	1-5 Tahun	1-5 orang	3	3	4	4	4	4	22	3.67
L	1-5 Tahun	1-5 orang	4	4	5	4	4	5	26	4.33
L	6-10 Tahun	1-5 orang	3	3	5	4	5	5	25	4.17
P	11-15 Tahun	6-10 orang	4	4	5	4	4	5	26	4.33
P	11-15 Tahun	6-10 orang	3	4	5	4	4	4	24	4.00
L	1-5 Tahun	1-5 orang	2	2	5	4	4	5	22	3.67
P	6-10 Tahun	1-5 orang	3	3	5	4	5	4	24	4.00
P	6-10 tahun	1-5 orang	2	2	5	5	5	5	24	4.00
L	6-10 tahun	1-5 orang	3	3	4	4	4	4	22	3.67
P	1-5 tahun	1-5 orang	3	3	5	4	5	4	24	4.00
L	11-15 tahun	6-10 orang	4	4	4	4	4	4	24	4.00
L	11-15 tahun	6-10 orang	3	3	5	4	5	4	24	4.00
P	6-10 tahun	6-10 orang	2	2	5	4	4	4	21	3.50

P	6-10 tahun	6-10 orang	4	4	4	4	4	4	24	4.00
L	6-10 tahun	6-10 orang	3	3	4	5	5	5	25	4.17
L	11-15 tahun	6-10 orang	3	3	4	5	5	5	25	4.17
L	6-10 tahun	6-10 orang	4	4	5	5	5	5	28	4.67
L	6-10 tahun	1-5 orang	4	3	5	4	5	5	26	4.33
P	1-5 tahun	1-5 orang	4	3	5	5	4	5	26	4.33
P	6-10 tahun	1-5 orang	3	3	4	4	5	4	23	3.83
L	11-15 tahun	6-10 orang	4	4	5	5	5	5	28	4.67
L	11-15 tahun	6-10 orang	4	4	5	4	4	4	25	4.17
L	6-10 tahun	1-5 orang	4	4	5	5	5	5	28	4.67
P	6-10 tahun	1-5 orang	3	3	4	5	5	5	25	4.17
P	11-15 tahun	6-10 orang	3	3	4	5	4	5	24	4.00
P	6-10 tahun	1-5 orang	4	4	5	4	5	4	26	4.33
P	11-15 tahun	6-10 orang	3	3	5	5	5	5	26	4.33
L	11-15 tahun	6-10 orang	3	3	5	5	5	5	26	4.33
L	1-5 tahun	1-5 orang	4	3	5	4	5	5	26	4.33
L	11-15 tahun	6-10 orang	3	3	5	5	5	5	26	4.33
L	6-10 tahun	6-10 orang	2	2	4	5	5	4	22	3.67
P	1-5 tahun	1-5 orang	4	4	4	4	4	4	24	4.00
L	6-10 tahun	1-5 orang	3	4	5	5	5	5	27	4.50
L	6-10 tahun	6-10 orang	4	4	4	4	4	5	25	4.17
P	1-5 tahun	6-10 orang	3	4	4	4	5	5	25	4.17
P	1-5 tahun	1-5 orang	2	3	4	5	5	5	24	4.00
P	1-5 tahun	1-5 orang	3	1	5	4	4	5	22	3.67
L	1-5 tahun	1-5 orang	4	3	4	5	5	4	25	4.17
P	6-10	6-10 orang	4	3	5	5	4	5	26	4.33

	tahun									
L	1-5 tahun	1-5 orang	4	4	5	4	5	4	26	4.33
L	6-10 tahun	6-10 orang	4	3	5	5	5	4	26	4.33
P	6-10 tahun	6-10 orang	2	5	4	4	5	5	25	4.17
P	1-5 tahun	6-10 orang	4	5	3	4	5	4	25	4.17
L	1-5 Tahun	1-5 orang	4	4	3	5	5	4	25	4.17
		Mean	3	3	5	4	5	5	24.8	4.136364

work life conflict					total	Average	life work conflict					total	Average
x1	x2	x3	x4	x5	total	Average	x1	x2	x3	x4	x5	total	Average
2	3	4	3	5	17	3.40	5	5	4	3	2	19	3.80
5	5	3	4	4	21	4.20	4	4	4	5	5	22	4.40
5	4	4	3	4	20	4.00	5	5	5	1	2	18	3.60
3	5	5	5	4	22	4.40	2	5	4	5	5	21	4.20
5	3	3	4	4	19	3.80	4	4	4	2	2	16	3.20
2	2	4	5	4	17	3.40	4	4	4	2	2	16	3.20
3	3	4	5	4	19	3.80	2	5	4	4	5	20	4.00
3	4	2	2	4	15	3.00	2	5	5	4	5	21	4.20
4	3	2	3	4	16	3.20	2	1	5	4	5	17	3.40
2	3	5	5	4	19	3.80	3	5	5	5	2	20	4.00
3	4	4	3	4	18	3.60	4	2	3	5	5	19	3.80
5	2	4	5	4	20	4.00	4	2	5	5	5	21	4.20
4	3	4	3	2	16	3.20	2	4	4	4	2	16	3.20
4	4	4	3	4	19	3.80	2	4	4	4	4	18	3.60
3	3	5	5	4	20	4.00	2	2	5	5	5	19	3.80
4	5	5	2	5	21	4.20	1	5	5	4	5	20	4.00
2	5	5	5	5	22	4.40	4	5	5	5	5	24	4.80
1	5	5	5	5	21	4.20	2	5	5	5	5	22	4.40
2	5	5	5	5	22	4.40	5	5	4	2	5	21	4.20
1	2	5	5	5	18	3.60	1	1	4	5	4	15	3.00
5	3	5	5	5	23	4.60	3	5	4	5	5	22	4.40

4	4	4	3	5	20	4.00	2	5	3	5	4	19	3.80
4	5	4	5	4	22	4.40	5	5	4	5	2	21	4.20
4	5	4	4	4	21	4.20	4	4	4	4	5	21	4.20
2	3	5	5	4	19	3.80	2	4	3	4	4	17	3.40
2	3	5	5	5	20	4.00	3	4	5	4	5	21	4.20
1	5	5	5	5	21	4.20	4	4	4	4	4	20	4.00
3	4	5	5	5	22	4.40	4	5	4	5	3	21	4.20
4	3	5	4	5	21	4.20	3	5	5	2	5	20	4.00
4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	3	4	19	3.80
4	4	2	3	2	15	3.00	2	2	4	4	5	17	3.40
2	3	3	4	5	17	3.40	4	4	5	5	3	21	4.20
4	4	4	5	5	22	4.40	3	2	4	4	4	17	3.40
1	5	4	5	4	19	3.80	4	4	4	3	3	18	3.60
4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	3	19	3.80
4	4	4	4	2	18	3.60	4	3	4	4	4	19	3.80
2	3	4	4	4	17	3.40	3	1	5	4	5	18	3.60
2	4	5	5	4	20	4.00	3	4	5	4	5	21	4.20
2	5	5	5	5	22	4.40	3	4	4	4	4	19	3.80
2	4	5	5	5	21	4.20	3	3	4	5	5	20	4.00
3	4	5	4	5	21	4.20	3	5	5	2	4	19	3.80
4	3	4	4	4	19	3.80	3	5	3	5	4	20	4.00
4	4	4	4	4	20	4.00	2	2	5	5	5	19	3.80
2	5	3	5	5	20	4.00	2	5	2	4	5	18	3.60
3.0		4.1	4.2	4.2	19.	3.918	3.1		4.2	4.0	4.0	19.	3.868
9	3.82	8	3	7	6	2	1	3.89	3	2	9	3	18

Dukungan Pasangan									
x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	total	Average
5	5	5	5	5	2	2	2	31	3.88
5	5	5	1	4	5	5	5	35	4.38
5	4	4	2	5	5	5	5	35	4.38
5	5	5	1	5	4	5	5	35	4.38
5	5	5	5	3	3	1	5	32	4.00
5	5	5	2	5	5	1	5	33	4.13

5	4	4	4	4	5	4	4	34	4.25
5	5	5	2	5	5	5	1	33	4.13
5	5	5	2	5	5	5	1	33	4.13
5	5	5	1	4	5	5	5	35	4.38
5	5	5	2	4	5	5	4	35	4.38
4	5	4	2	5	4	4	5	33	4.13
4	4	5	1	4	5	5	4	32	4.00
5	5	5	1	5	5	4	4	34	4.25
4	5	4	2	4	5	5	5	34	4.25
4	5	5	2	5	4	4	5	34	4.25
5	4	5	4	4	5	5	5	37	4.63
5	5	4	2	4	4	5	5	34	4.25
5	5	5	2	5	5	4	4	35	4.38
4	5	4	2	4	5	5	5	34	4.25
5	4	5	5	5	5	5	5	39	4.88
5	5	4	1	4	5	4	5	33	4.13
5	5	5	5	4	4	5	5	38	4.75
4	4	5	2	5	5	5	5	35	4.38
5	5	5	2	5	5	4	3	34	4.25
5	4	5	2	5	4	5	4	34	4.25
5	5	5	2	5	5	5	5	37	4.63
5	4	4	5	4	5	4	4	35	4.38
4	4	5	1	5	5	5	5	34	4.25
5	5	5	1	5	5	5	5	36	4.50
5	5	5	2	3	4	4	4	32	4.00
4	3	4	2	4	5	4	5	31	3.88
5	5	4	5	5	5	5	4	38	4.75
4	3	4	3	4	4	5	5	32	4.00
5	5	4	5	4	5	4	4	36	4.50
4	4	4	2	5	4	5	5	33	4.13
5	5	5	3	5	5	2	1	31	3.88
4	4	4	3	5	5	4	5	34	4.25
5	5	5	3	4	5	5	5	37	4.63
4	4	4	5	5	5	5	5	37	4.63
4	3	5	5	5	5	5	5	37	4.63
5	4	5	2	5	5	4	4	34	4.25
4	5	4	2	4	5	5	5	34	4.25
5	4	4	3	4	5	4	5	34	4.25

Keterlibatan Kerja					
x1	x2	x3	x4	total	Average
4	4	2	2	12	3
4	4	5	3	16	4
4	5	2	5	16	4
5	5	2	4	16	4
5	5	3	2	15	3.75
4	5	2	1	12	3
5	5	2	2	14	3.5
5	5	4	1	15	3.75
5	4	2	1	12	3
4	5	3	3	15	3.75
4	5	5	1	15	3.75
5	3	2	4	14	3.5
5	2	2	1	10	2.5
5	4	3	2	14	3.5
4	3	4	4	15	3.75
4	4	4	3	15	3.75
4	4	4	5	17	4.25
4	3	5	4	16	4
4	4	5	2	15	3.75
4	3	2	4	13	3.25
5	4	5	4	18	4.5
4	4	4	3	15	3.75
5	4	5	4	18	4.5
4	4	4	3	15	3.75
5	3	3	2	13	3.25
3	3	4	5	15	3.75
4	3	5	5	17	4.25
3	3	5	5	16	4
3	3	5	5	16	4
4	3	4	4	15	3.75

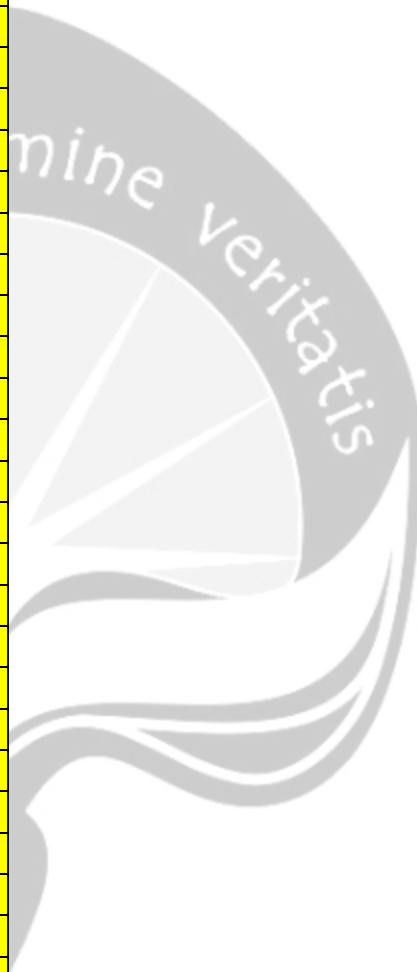
4	3	4	1	12	3
3	5	5	3	16	4
4	3	4	5	16	4
4	3	4	5	16	4
4	4	4	5	17	4.25
4	4	4	5	17	4.25
4	3	2	2	11	2.75
4	3	3	5	15	3.75
4	3	4	4	15	3.75
5	2	4	5	16	4
4	3	3	5	15	3.75
3	2	4	5	14	3.5
4	3	4	4	15	3.75
3	4	5	4	16	4
4.14	3.66	3.66	3.45	14.91	3.727273

fleksibilitas kerja				total	Average	FKRK			total	Average
x1	x2	x3	x4			x1	x2	x3		
5	2	3	2	12	3	2	2	2	6	2
4	5	4	4	17	4.25	4	4	3	11	3.6667
5	5	3	4	17	4.25	4	3	4	11	3.6667
5	5	3	2	15	3.75	5	4	3	12	4
5	5	2	2	14	3.5	5	2	2	9	3
4	4	2	1	11	2.75	4	1	1	6	2
5	4	3	3	15	3.75	4	1	4	9	3
5	3	3	3	14	3.5	4	4	1	9	3
5	2	3	2	12	3	2	2	2	6	2
5	2	4	2	13	3.25	4	3	1	8	2.6667
5	2	3	3	13	3.25	5	3	1	9	3
4	4	4	2	14	3.5	4	3	2	9	3
4	4	2	2	12	3	3	2	1	6	2
5	1	4	5	15	3.75	4	3	4	11	3.6667
4	4	4	5	17	4.25	5	4	3	12	4
5	4	3	2	14	3.5	5	3	4	12	4

4	5	5	5	19	4.75	4	5	5	14	4.6667
4	4	4	5	17	4.25	5	5	3	13	4.3333
4	4	5	4	17	4.25	5	4	4	13	4.3333
4	4	3	2	13	3.25	5	2	1	8	2.6667
5	5	3	5	18	4.5	4	5	5	14	4.6667
4	4	3	4	15	3.75	4	5	2	11	3.6667
5	5	3	3	16	4	4	5	4	13	4.3333
5	4	2	3	14	3.5	5	3	4	12	4
4	4	3	2	13	3.25	4	3	2	9	3
4	4	3	4	15	3.75	4	4	5	13	4.3333
4	5	5	2	16	4	5	4	5	14	4.6667
4	4	4	3	15	3.75	4	4	5	13	4.3333
4	4	4	2	14	3.5	4	3	5	12	4
5	4	4	2	15	3.75	4	4	5	13	4.3333
4	2	3	2	11	2.75	2	3	3	8	2.6667
3	4	4	1	12	3	5	3	4	12	4
4	5	4	4	17	4.25	4	5	5	14	4.6667
4	4	3	3	14	3.5	4	4	5	13	4.3333
4	5	2	2	13	3.25	4	4	5	13	4.3333
4	5	4	2	15	3.75	5	2	2	9	3
5	4	1	1	11	2.75	4	2	1	7	2.3333
4	5	4	3	16	4	5	3	5	13	4.3333
4	5	4	2	15	3.75	4	3	5	12	4
4	5	3	3	15	3.75	4	3	5	12	4
4	5	4	3	16	4	5	3	5	13	4.3333
4	4	3	2	13	3.25	5	3	4	12	4
5	1	4	5	15	3.75	4	3	4	11	3.6667
5	5	3	2	15	3.75	5	2	5	12	4
4.4	4	3.3	2.8	14.5	3.636364	4.2	3.3	3.4	10.89	3.6288

	FKK			
	R			
x1	x2	x3	total	Average
2	4	1	7	2.33
4	4	2	10	3.33

2	3	3	8	2.67
3	4	2	9	3
2	4	5	11	3.67
2	4	2	8	2.67
4	3	2	9	3
2	3	5	10	3.33
4	2	1	7	2.33
3	4	2	9	3
1	4	3	8	2.67
3	2	4	9	3
2	2	2	6	2
3	5	1	9	3
4	4	2	10	3.33
2	4	4	10	3.33
5	5	5	15	5
2	5	5	12	4
2	4	5	11	3.67
2	2	3	7	2.33
5	5	5	15	5
4	4	2	10	3.33
4	5	5	14	4.67
2	5	5	12	4
3	4	4	11	3.67
3	5	5	13	4.33
5	3	5	13	4.33
4	3	5	12	4
4	4	5	13	4.33
3	4	5	12	4
2	2	2	6	2
3	5	2	10	3.33
5	5	5	15	5
4	5	3	12	4
3	5	5	13	4.33
3	5	3	11	3.67
2	2	3	7	2.33
2	5	5	12	4
2	5	5	12	4
5	5	3	13	4.33



3	4	5	12	4
3	4	4	11	3.67
2	5	5	12	4
4	5	3	12	4
3	4	3.6	10.64	3.55

PKR						total	Average	PKR						total	Average
x1	x2	x3	x4	x5	x6			x1	x2	x3	x4	x5	x6		
5	4	5	3	2	2	21	3.50	5	2	5	5	2	2	21	3.50
4	2	4	5	5	5	25	4.17	4	3	5	5	5	5	27	4.50
5	5	2	5	3	5	25	4.17	4	2	5	5	5	5	26	4.33
4	2	5	5	5	5	26	4.33	5	4	4	4	5	5	27	4.50
4	4	2	5	5	5	25	4.17	5	5	5	4	2	4	25	4.17
5	2	4	4	5	5	25	4.17	5	2	5	3	1	5	21	3.50
5	2	4	4	4	4	23	3.83	5	3	4	5	5	3	25	4.17
5	3	5	5	3	2	23	3.83	4	2	4	4	4	4	22	3.67
5	4	5	4	4	2	24	4.00	5	3	5	2	5	4	24	4.00
5	2	5	5	3	1	21	3.50	4	3	5	4	5	4	25	4.17
5	2	4	5	5	2	23	3.83	5	2	5	5	2	4	23	3.83
5	2	4	4	4	4	23	3.83	5	3	4	5	4	4	25	4.17
5	2	4	4	1	4	20	3.33	5	2	4	4	5	3	23	3.83
4	1	4	5	4	4	22	3.67	5	2	4	5	5	3	24	4.00
5	4	5	5	3	1	23	3.83	5	2	4	5	4	4	24	4.00
5	4	5	5	4	1	24	4.00	5	2	4	5	5	5	26	4.33
5	5	5	5	4	3	27	4.50	5	3	5	5	5	5	28	4.67
5	2	4	4	5	4	24	4.00	4	3	5	5	3	5	25	4.17
5	1	4	5	5	5	25	4.17	4	3	5	4	5	4	25	4.17
5	3	4	5	4	5	26	4.33	5	3	5	2	2	4	21	3.50
4	2	4	4	5	4	23	3.83	4	3	5	5	5	5	27	4.50
4	5	4	5	4	5	27	4.50	5	2	5	5	5	5	27	4.50
5	5	5	5	5	5	30	5.00	5	5	5	4	5	4	28	4.67
4	2	4	4	4	5	23	3.83	5	2	5	4	4	5	25	4.17
5	2	4	4	5	4	24	4.00	5	2	4	4	4	4	23	3.83
5	3	4	5	4	5	26	4.33	5	2	5	5	5	5	27	4.50

4	3	4	4	5	5	25	4.17	4	2	5	5	5	5	26	4.33
4	3	5	5	5	4	26	4.33	5	3	4	4	5	4	25	4.17
5	2	4	4	4	5	24	4.00	5	2	5	5	3	4	24	4.00
4	2	5	4	5	4	24	4.00	5	3	4	5	5	4	26	4.33
5	2	5	3	1	5	21	3.50	4	2	4	4	5	2	21	3.50
4	2	4	5	5	5	25	4.17	5	3	4	4	4	4	24	4.00
5	3	5	5	5	5	28	4.67	4	5	5	5	5	5	29	4.83
5	5	2	3	4	5	24	4.00	5	3	5	5	5	3	26	4.33
4	5	4	4	4	4	25	4.17	4	2	4	4	5	5	24	4.00
4	3	5	5	5	1	23	3.83	4	2	5	5	4	3	23	3.83
4	2	5	4	3	2	20	3.33	5	3	4	5	4	4	25	4.17
5	2	4	4	4	4	23	3.83	5	2	4	5	5	4	25	4.17
5	3	5	5	5	3	26	4.33	5	3	4	5	5	4	26	4.33
5	2	5	5	5	5	27	4.50	5	2	4	5	4	4	24	4.00
4	3	5	4	5	5	26	4.33	5	3	5	5	4	3	25	4.17
4	3	4	4	5	5	25	4.17	4	2	5	5	5	5	26	4.33
4	2	4	5	4	5	24	4.00	5	2	4	5	4	5	25	4.17
5	2	4	4	5	5	25	4.17	5	2	3	4	5	5	24	4.00
5	3	4	4	4	4	24.	4.0492	4.	2.	4.	4.	4.	4.	24.	
5	3	4	4	4	4	3	42	7	6	4.5	5	3	2	8	4.1364

LAMPIRAN 3

PROFIL RESPONDEN

jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	23	52.3	52.3	52.3
perempuan	21	47.7	47.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

usia_bisnis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	13	29.5	29.5	29.5
6-10 tahun	20	45.5	45.5	75.0
11-15 tahun	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

jumlah_karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 orang	21	47.7	47.7	47.7
6-10 orang	23	52.3	52.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Uji Validitas konflik kehidupan-kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	12.65	9.994	.529	.527	.817
x1.2	12.28	8.682	.801	.680	.734
x1.3	12.26	8.909	.740	.705	.753
x1.4	12.37	9.525	.685	.687	.772
x1.5	11.47	11.255	.371	.241	.855

Uji Validitas konflik kerja-kehidupan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	11.58	9.630	.504	.392	.698
x2.2	11.65	8.756	.663	.566	.639
x2.3	11.28	8.492	.573	.381	.669
x2.4	11.28	9.396	.462	.268	.713
x2.5	11.60	10.102	.347	.174	.754

Uji Validitas Dukungan Pasangan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	30.72	8.301	.494	.463	.612
x3.2	30.86	7.837	.434	.320	.610
x3.3	30.77	8.087	.559	.661	.599
x3.4	32.44	5.300	.319	.182	.764
x3.5	30.72	8.396	.457	.386	.618
x3.6	30.70	8.454	.445	.526	.620
x3.7	30.70	8.502	.427	.362	.624
x3.8	30.70	8.740	.336	.418	.638

Uji Validitas Keterlibatan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x4.1	12.33	2.701	.465	.220	.601
x4.2	12.88	2.248	.434	.200	.645
x4.3	11.95	3.045	.539	.301	.589

x4.4	12.16	2.616	.462	.256	.602
------	-------	-------	------	------	------

Uji Validitas Fleksibilitas Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x5.1	12.70	1.645	.677	.647	.748
x5.2	12.79	1.646	.757	.602	.719
x5.3	13.02	1.642	.451	.312	.875
x5.4	12.70	1.597	.726	.724	.726

Uji Validitas Fleksibilitas Komunikasi tentang Rumah di tempat Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x6.1	8.84	1.044	.797	.646	.551
x6.2	9.00	.857	.581	.444	.811
x6.3	8.77	1.230	.568	.470	.770

Uji Validitas Fleksibilitas Komunikasi tentang Kerja di rumah

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x7.1	4.67	2.225	.841	.742	.863
x7.2	4.72	2.444	.773	.602	.918
x7.3	4.79	2.408	.868	.768	.843

Uji Validitas Permeabilitas Komunikasi tentang Rumah di tempat Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x8.1	21.98	5.785	.793	.963	.868
x8.2	22.33	5.558	.403	.734	.965
x8.3	22.07	5.495	.951	.954	.846
x8.4	22.07	5.543	.927	.946	.850
x8.5	22.00	5.762	.804	.965	.866
x8.6	22.00	5.762	.804	.849	.866

Uji Validitas Permeabilitas Komunikasi tentang Kerja di Rumah

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x9.1	22.26	6.052	.729	.842	.783
x9.2	22.74	5.195	.324	.791	.948
x9.3	22.35	5.566	.960	.930	.743
x9.4	22.21	6.074	.733	.912	.783
x9.5	22.23	5.992	.764	.818	.778
x9.6	22.28	6.063	.720	.762	.784

Uji Validitas Keseimbangan Kehidupan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	21.53	3.731	.409	.819	.638
y2	21.63	3.525	.353	.817	.682
y3	20.74	4.338	.444	.567	.628
y4	20.84	4.330	.457	.684	.625

y5	20.79	4.312	.459	.563	.624
y6	20.74	4.290	.469	.683	.621

Uji Reliabilitas konflik kehidupan-kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.825	.823	5

Uji Reliabilitas koflik kerja-kehidupan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.742	.745	5

Uji Reliabilitas Dukungan Pasangan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.660	.768	8

Uji Reliabilitas Keterlibatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.673	.699	4

Uji Reliabilitas Fleksibilitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.815	.832	4

Uji Reliabilitas Fleksibilitas Komunikasi tentang Rumah di tempat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.807	3

Uji Reliabilitas Fleksibilitas Komunikasi tentang Kerja di Rumah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.914	3

Uji Reliabilitas Permeabilitas Komunikasi tentang Rumah di tempat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.931	6

Uji Reliabilitas Permeabilitas Komunikasi tentang Kerja di Rumah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.908	6

Uji Reliabilitas Keseimbangan Kehidupan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.676	.728	6

LAMPIRAN 5
STATISTIK DESKRIPTIF

Work life conflict

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	44	1.00	5.00	3.0909	1.21652
X1.2	44	2.00	5.00	3.8182	.92190
X1.3	44	2.00	5.00	4.1818	.86998
X1.4	44	2.00	5.00	4.2273	.91152
X1.5	44	2.00	5.00	4.2727	.78839
Valid N (listwise)	44				

Life work conflict

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.2	44	1.00	5.00	3.8864	1.27982
X2.3	44	2.00	5.00	4.2273	.71083
X2.4	44	1.00	5.00	4.0227	1.06724
X2.5	44	2.00	5.00	4.0909	1.11685
Valid N (listwise)	44				

Dukungan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	44	4.00	5.00	4.6818	.47116
X3.2	44	3.00	5.00	4.5455	.62708
X3.3	44	4.00	5.00	4.6136	.49254
X3.4	44	1.00	5.00	2.6364	1.39918
X3.5	44	3.00	5.00	4.5000	.59062

X3.6	44	2.00	5.00	4.6818	.63878
X3.7	44	1.00	5.00	4.3636	1.03634
X3.8	44	1.00	5.00	4.3636	1.12252
Valid N (listwise)	44				

Keterlibatan kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X4.1	44	3.00	5.00	4.1364	.63212
X4.2	44	2.00	5.00	3.6591	.88772
X4.3	44	2.00	5.00	3.6591	1.09848
X4.4	44	1.00	5.00	3.4545	1.43793
Valid N (listwise)	44				

Fleksibilitas kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X5.1	44	3.00	5.00	4.3864	.53769
X5.2	44	1.00	5.00	3.9773	1.13073
X5.3	44	1.00	5.00	3.3409	.86113
X5.4	44	1.00	5.00	2.8409	1.18013
Valid N (listwise)	44				

Fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X6.1	44	2.00	5.00	4.2045	.79474
X6.2	44	1.00	5.00	3.2500	1.05929
X6.3	44	1.00	5.00	3.4318	1.50035
Valid N (listwise)	44				

Fleksibilitas komunikasi tentang kerja di rumah

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X7.1	44	1.00	5.00	3.0455	1.07735
X7.2	44	2.00	5.00	4.0000	1.03430
X7.3	44	1.00	5.00	3.5909	1.41944
Valid N (listwise)	44				

Permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X8.1	44	4.00	5.00	4.6136	.49254
X8.2	44	1.00	5.00	2.8182	1.14674
X8.3	44	2.00	5.00	4.2727	.78839
X8.4	44	3.00	5.00	4.4545	.62708
X8.5	44	1.00	5.00	4.1818	1.04041
X8.6	44	1.00	5.00	3.9545	1.36321
Valid N (listwise)	44				

Permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X9.1	44	4.00	5.00	4.7045	.46152
X9.2	44	2.00	5.00	2.6364	.83780
X9.3	44	3.00	5.00	4.5227	.54936
X9.4	44	2.00	5.00	4.5000	.76249
X9.5	44	1.00	5.00	4.2955	1.06922
X9.6	44	2.00	5.00	4.1591	.83369

Valid N (listwise)	44			
--------------------	----	--	--	--

Keseimbangan kehidupan kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	44	2.00	4.00	3.3182	.70785
Y2	44	1.00	5.00	3.3182	.80037
Y3	44	3.00	5.00	4.5455	.58883
Y4	44	4.00	5.00	4.4318	.50106
Y5	44	4.00	5.00	4.6364	.48661
Y6	44	4.00	5.00	4.5682	.50106
Valid N (listwise)	44				

LAMPIRAN 6

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.975	.968	.04911

a. Predictors: (Constant), Permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah (X9), Konflik Pekerjaan-kehidupan (Life-Work Conflict) (X2), Permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja (X8), Keterlibatan Kerja (X5), Dukungan Pasangan (X3), Fleksibilitas komunikasi tentang kerja di rumah (X7), Fleksibilitas Kerja (X4), Konflik Kehidupan-Kerja (Work-Life Conflict) (X1), Fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja (X6)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	3.139	9	.349	144.630	.000 _b
	Residual	.082	34	.002		
	Total	3.221	43			

a. Dependent Variable: Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance) (Y)

b. Predictors: (Constant), Permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah (X9), Konflik Pekerjaan-kehidupan (Life-Work Conflict) (X2), Permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja (X8), Keterlibatan Kerja (X5), Dukungan Pasangan (X3), Fleksibilitas komunikasi tentang kerja di rumah (X7), Fleksibilitas Kerja (X4), Konflik Kehidupan-Kerja (Work-Life Conflict) (X1), Fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja (X6)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.018	.200		5.091	.000
	Konflik Kehidupan-Kerja (Work-Life Conflict) (X1)	-.085	.041	.126	-2.068	.046
	Konflik Pekerjaan-kehidupan (Life-Work Conflict) (X2)	-.102	.027	.142	-3.754	.001
	Dukungan Pasangan (X3)	.070	.028	.123	2.514	.017
	Fleksibilitas Kerja (X4)	.075	.034	.121	2.222	.033
	Keterlibatan Kerja (X5)	.175	.052	.155	3.380	.002
	Fleksibilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja (X6)	.056	.022	.166	2.589	.014
	Fleksibilitas komunikasi tentang kerja di rumah (X7)	.056	.020	.163	2.839	.008

Permeabilitas komunikasi tentang rumah di tempat kerja (X8)	.095	.031	.119	3.091	.004
Permeabilitas komunikasi tentang kerja di rumah (X9)	.077	.037	.089	2.053	.048
a. Dependent Variable: Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance) (Y)					

