

## BAB V

### PENUTUP

Pada bab ini akan membahas beberapa hal yaitu mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan beberapa saran.

#### 5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pekerjaan pada karyawan Tembi Rumah Budaya.
2. Keseimbangan Keterlibatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pekerjaan pada karyawan Tembi Rumah Budaya.
3. Keseimbangan Kepuasan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pekerjaan pada karyawan Tembi Rumah Budaya.

#### 5.2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh dimensi *work family balance* yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan terhadap kinerja pekerjaan di Tembi Rumah Budaya. Topik dari penelitian ini memiliki manfaat yang penting bagi Tembi Rumah Budaya dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Kepala Rumah Tembi dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk meningkatkan *work-family balance* demi meningkatkan kinerja karyawan mereka dengan membangun dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung keluarga yang akan mencakup berbagai manfaat seperti meningkatkan keseimbangan waktu karyawan dengan memberikan pengaturan kerja yang lebih fleksibel, dan layanan penitipan anak di lokasi. Lingkungan ini harus memiliki pengawas yang mendukung hal tersebut. Pihak kepala rumah tembi juga harus memastikan bahwa karir karyawan tidak terancam untuk memanfaatkan kelebihan tersebut. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan kinerja pekerjaan yang baik.

Implikasi manajerial terkait lainnya adalah untuk meningkatkan keseimbangan keterlibatan, perusahaan dapat menyediakan mentor atau bantuan profesional. Mentor dapat memberikan dukungan psikosial, dan peran model. Mentor dapat memberikan dukungan psikosial kepada karyawan mengenai pengelolaan masalah pekerjaan dan keluarga. Mereka juga dapat membantu karyawan untuk mengatasi masalah yang timbul akibat kelelahan emosional. Namun memperkerjakan mentor membutuhkan biaya yang tinggi untuk memberikan bantuan profesional kepada karyawan. Alternatif lain perusahaan dapat menggunakan karyawan senior untuk mendukung hal tersebut.

Implikasi manajemen terakhir dari penelitian ini yaitu keseimbangan kepuasan dikaitkan dengan mempekerjakan individu yang tepat dalam jenis pekerjaan mereka. Artinya kepala rumah tembi atau manajer harus menggunakan tes objektif (penilaian kinerja yang dilakukan setiap bulan) dan latihan pengalaman (rotasi pekerjaan) untuk memastikan bahwa mereka mempekerjakan individu karyawan mereka sesuai dengan tuntutan jenis pekerjaan yang sesuai kemampuan karyawan dan budaya organisasi. Praktik ini akan memungkinkan untuk meningkatkan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut:

1. Penyebaran kuisisioner ini dilakukan pada saat terjadi pandemi COVID 19 dimana kegiatan di luar rumah masih diatur oleh sistem regulasi protocol COVID 19, sehingga karyawan yang menjadi sampel penelitian hanya bisa mengisi dari rumah atau tempat tinggal masing-masing.
2. Dalam proses pengisian kuesioner tidak didampingi oleh peneliti sehingga memungkinkan terjadi perbedaan pemahaman antara responden dengan peneliti.

3. Keterbatasan penggunaan teknologi dalam pengisian kuisisioner secara online, sehingga sebagian penyebaran kuisisioner dilakukan melalui offline dengan selembarnya kertas.
4. Penelitian ini memiliki ukuran sampel yang kecil yaitu sebesar 38 responden, dimana hasil dari penelitian dengan sampel yang kecil tersebut dapat mempengaruhi hasil pada analisis data yang dilakukan serta akan berdampak terhadap model penelitiannya seperti data/ sampel eror yang tidak dapat diukur pada ukuran sampel yang kecil/minimal. Sehingga belum dapat dikatakan hasil penelitian berlaku secara umum di perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.
5. Kuisisioner kinerja pekerjaan dalam penelitian ini diisi oleh karyawan Tembi Rumah Budaya sendiri atau *self-assesment*, memungkinkan karyawan menilai lebih dari apa yang sebenarnya, sehingga risiko bias dapat terjadi

#### **5.4. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, berikut adalah saran yang diajukan bagi penelitian selanjutnya :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan ketika karyawan diharapkan perusahaan untuk bekerja di rumah terutama pada masa COVID 19 karena keterbatasan regulasi protokol COVID 19, peneliti mencari tahu bagaimana menangani situasi perusahaan tersebut terlebih

dahulu dalam menyebarkan kuisisioner sehingga tidak ada kendala karyawan dalam pengisian kuisisioner.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat mendampingi responden dalam pengisian kuisisioner, sehingga peneliti dapat memastikan kuisisioner sudah terisi dengan benar dan dapat memberikan penjelasan secara langsung kepada responden jika ada pernyataan yang kurang dimengerti.
3. Dalam keterbatasan pengisian kuisisioner diharapkan memberikan pengetahuan kepada responden bagaimana mengisi dan membuka link googleform secara online dengan benar dengan menggunakan teknologi yang ada.
4. Selain itu juga peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan melakukan penelitian di perusahaan yang berbeda atau melakukan penelitian lebih dari satu perusahaan agar jumlah sampel yang diteliti lebih banyak dan variatif.
5. Pengisian kuisisioner kinerja pekerjaan selanjutnya diharapkan diisi oleh Kepala Rumah Tembi Budaya sendiri bukan karyawan tembi atau *self-assesment* karena membuat penelitian menjadi bias.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Ahmad, N. L., Yusuf, A. N., Shobri, N. D., & Wahab, S. (2012). The relationship between time management and job performance in event management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 937-941.
- Ahmad, A. (2005). *The interface of work and family roles: a quest for balanced lives*. Malaysia: University Putra Malaysia.
- Al Maqbali, M. A. (2015). Factors that influence nurses' job satisfaction: a literature review. *Nursing management*, 22(2).
- Aqeel Ahmed Soomro, Robert J. Breitenecker, Syed Afzal Moshadi Shah, (2018) "Relation of worklife balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction", *South Asian Journal of Business Studies*, Vol. 7 Issue: 1, pp.129-146,
- Barber, L. K., Taylor, S. G., Burton, J. P., and Bailey, S. F. (2017). A self-regulatory perspective of work-to-home undermining spillover/crossover: examining the roles of sleep and exercise. *J. Appl. Psychol.* 102, 753–763. doi: 10.1037/ apl0000196
- Berghe, J. (2011). Job satisfaction and job performance at the work place. Arcada University of Applied Sciences.
- Borman W C and Motowidlo S J (1997), "Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research", *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, pp. 99-109.
- Borman W C and Motowidlo S M (1993), "Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance", in N Schmit and W C Brman (Eds.), *Personal Selection in Organizations*, pp. 71-98, Jossey-Bass, San Francisco.
- Campbell C H, Ford P, Rumsey M G *et al.* (1990), "Development of Multiple Job Performance Measures in a Representative Sample of Jobs", *Journal of Personnel Psychology*, Vol. 43, pp. 277-300.
- Caillier, J. G. (2010). Factors affecting job performance in public agencies. *Public performance & Management Review*, 34(2), 139–165.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., and Kacmar, K. M. (2010). The relationship of

schedule flexibility and outcomes via the work–family interface. *J. Manag. Psychol.* 25, 330–355. doi: 10.1108/02683941011035278

Chughtai A A (2008), “Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship Behaviour”, pp. 169-183.

Chughtai, A. A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 9(2), 169-183.

Diefendorff J M, Brown D J, Kamin A M and Lord R G (2002), “Examining the Role of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviours and Job Performance”, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 23, pp. 93-108.

Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*.

Frone M R, Yardley J K and Markel K S (1997), “Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface”, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 50, pp. 145-167.

Frone, M. R. (2003). “Work–family balance,” in *Handbook of Occupational Health Psychology*, eds J. C. Quick and L. E. Tetrick (Washington, DC: American Psychological Association), 143–162.

Fu, W., Deshpande, S.P. The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China’s Insurance Company. *J Bus Ethics* 124, 339–349 (2014).

Farveh Farivar Roslyn Cameron Mohsen Yaghoubi , (2016), "Work-family balance and cultural dimensions: from a developing nation perspective", *Personnel Review*, Vol. 45 Iss 2 pp.

Greenhaus, J., & Allen, T. D. (2011). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature*.

Greenhaus, G. H., & Allen, T. D. (2010). Work–family balance: A review and extension of the literature. In L. Tetrick & J. C. Quick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2<sup>nd</sup> ed.) (pp. 165–183). Washington, DC: American Psychological Association.

- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. doi:10.1177/ 1523422307305487.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gomez S F, Khan N, Malik M I and Saif M I (2010), “Empirically Testing the Relationship of Social Support, Job Satisfaction and Work-Family Balance in Pakistani Socio Cultural Set-Up”, *International Journal of Sustainable Development*, pp. 51-57.
- Greenhaus J H, Collins K M and Shaw J D (2003), “The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, pp. 510-531.
- Ghozali, I., (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan.
- Hair, Anderson, R., Tatham, R. L., & Black, W. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Gobar Perspective* (7th ed.).
- Hogan, N., Lambert, E., & Griffin, M. (2013). Loyalty, love, and investments: The impact of job outcomes on the organizational commitment of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 40, 355-375.
- Judge T A, Thoresen C J, Bono J E and Patton G K (2001), “The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review”, *Psychological Bulletin*, Vol. 127, No. 3, pp. 376-407.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2015). A Test of Greenhaus and Allen (2011) Model on Work-Family Balance.
- Ka, L. Y. (2019). A Study of Work-life Balance in Relation to Work Performance of Married Women in Klang Valley.



- Kanungo, R.N. (1982a), "Measurement of job and work involvement", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67 No. 3, pp. 341-349.
- Kahneman, D. (1973). *Attention and effort*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice-Hall.
- Kossek E E, Colquitt J A and Noe R A (2001), "Care Giving Decisions, Well Being and Performance: The Effects of Place and Provider as a Function of Dependent Type and Work-Family Climates", *Academy of Management Journal*, Vol. 44, pp. 29-44.
- Koh, S. Y., San Ong, T., & Samuel, A. B. (2017). The impacts of physical, psychological, and environmental factors on employees job satisfaction among public accounting professionals in Malaysia. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 12(2), 129-156.
- Luxmi, M. (2014), "Organizational learning act as a mediator between the relationship of knowledge management and organizational performance", *Management and Labour Studies*, Vol. 39 No. 1, pp. 3-41.
- Liu, P., Wang, X. T., & Li, A. (2019). Predicting Work-Family Balance: A New Perspective on Person-Environment Fit. *Frontiers in Psychology*, 10, 1804.
- Lee, Y. K. (2019). *A Study of Work-life Balance in Relation to Work Performance leof Married Women in Klang Valley* (Doctoral dissertation, UTAR).
- Majekodunmi, A. E. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Job Performance.
- Naithani D P (2010), "Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario", *Asian Social Science*, Vol. 6, pp. 148-155.
- Nawab S and Iqbal S (2013), "Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction", *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 3, No. 7, pp. 101-110.
- Nawab S and Iqbal S (2013), "Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction", *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 3, No. 7, pp. 101-110.
- Namayandeh, H., Juhari, R., & Yaacob, S. N. (2011). The effect of job satisfaction and family satisfaction on work-family conflict (W-FC) and family-work conflict (F-WC) among married female nurses in Shiraz-Iran. *Asian Social Science*, 7(2), 88.

- Njagi, L. K., & Malel, J. (2012). Time management and job performance in selected parastatals in Kenya. *Australian Journal of Business and Management Research*, 2, 19-29.
- Njagi L K and Malel J (2012), "Time Management and Job Performance in Selected Parastatals in Kenya", *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol. 2, pp. 19-29.
- Ogbogu C O (2013), "Work-Family Role Conflict among Academic Women in Nigerian Public Universities", *WEI International Academic Conference Proceedings*, pp. 19-24.
- Patel C J, Govender V, Paruk Z and Ramgoon S (2006), "Working Mothers: Family-Work Conflict, Job Performance and Family/Work Variables", *Journal of Industrial Psychology*, Vol. 32, No. 2, pp. 39-45.
- Pulakos E D, Arad S, Donovan M A and Plamondon K E (2000), "Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 85, pp. 612-624.
- Quinones, M. A., Ford, J. K., & Teachout, M. S. (1995). The relationship between work experience and job performance: A conceptual and meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 48, 887–910.
- Ramos, H. M., Francis, F., & Philipp, R. V. (2015). Work life balance and quality of life among employees in Malaysia. *International Journal of Happiness and Development*, 2(1), 38-51.
- Ramezan, M., Sanjaghi, M.E. and Baly, H.R. (2013), "Organizational change capacity and organizational performance", *Journal of Knowledge-Based Innovation in China*, Vol. 5 No. 3, pp. 188-212.
- Ra'ed Masa'deh, Bader Yousef Obeidat, Ali Tarhini, (2016) "A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance: A structural equation modelling approach", *Journal of Management Development*, Vol. 35 Issue: 5, pp.681-705,
- Sekaran, U., & Bougie, R., (2013), 7th Edition, *Research Methods for Business: A skill Building Approach*, John wiley & Sons, New York.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods Business, 7th edition*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

- Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. *Benchmarking: An International Journal*
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, 1, 427-447.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. (2018). "Relation of worklife balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction", *South Asian Journal of Business Studies*.
- Sumarsono, H. S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Vithanage, V., & Arachchige, B. J. (2017). A Study on the Work-Family Balance and Job Performance Balance and Job Performance.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2015). In Search Of Balance: A Conceptual And Empirical Integration Of Multiple Meanings Of Work–Family Balance.
- Weihui , F., & Deshpande, S. P. (2013). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company.
- Zattoni, A., Gnan, L., & Huse, M. (2015). Does family involvement influence firm performance? Exploring the mediating effects of board processes and tasks. *Journal of Management*, 41(4), 1214-1243.



,Yogyakarta , Febuari 2021

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Tembi Rumah Budaya

Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk penulisan skripsi program sarjana (S-1) di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya :

Nama : Reinaldi Herjunanda HE  
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : **“Pengaruh Dimensi-dimensi Work-Family Balance terhadap Kinerja Pekerjaan di Tembi Rumah Budaya”**

Memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I di Tembi Rumah Budaya untuk memberikan bantuan dengan mengisi kuesioner yang disediakan. Adapun data yang akan diperoleh dari kuesioner ini hanya untuk penelitian dan tidak akan disebarluaskan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Reinaldi Herjunanda HE

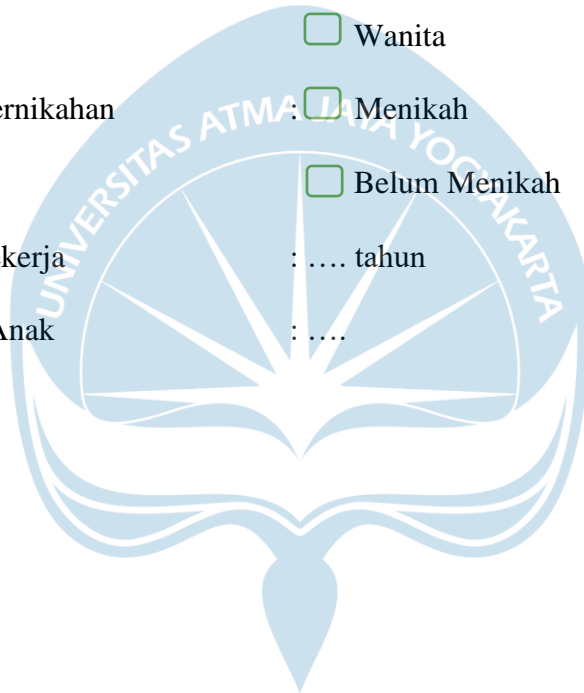
Contact Person

Reinaldi : 0812 2827 2389

**IDENTITAS RESPONDEN**

Dalam bagian ini berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan informasi pribadi. Isilah kolom di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) pada pilihan yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/I.

1. Umur : ..... tahun
2. Jenis Kelamin :  Pria  
 Wanita
3. Status Pernikahan :  Menikah  
 Belum Menikah
4. Lama Bekerja : ..... tahun
5. Jumlah Anak : .....



### **KESEIMBANGAN WAKTU (*TIME BALANCE*)**

Pada kuesioner ini berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang menyangkut keseimbangan waktu (*time balance*). Pada bagian ini terdapat 4 pernyataan untuk menilai keseimbangan waktu berdasarkan persepsi responden. Yang diukur menggunakan skala berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

(Berikan tanda (✓) pada skala yang anda anggap sebagai penilaian yang sesuai)

No	Pernyataan	Respon				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Ketika saya bekerja, saya memberikan perhatian penuh pada apa yang saya kerjakan					
2.	Ketika saya menghabiskan waktu bersama keluarga, saya benar-benar mengabdikan diri untuk rumah tangga.					
3.	Saya benar-benar puas dengan waktu yang saya habiskan untuk bekerja.					
4.	Saya benar-benar puas dengan waktu yang saya habiskan untuk keluarga.					

### **KESEIMBANGAN KETERLIBATAN (*INVOLVEMENT BALANCE*)**

Pada kuesioner ini berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang menyangkut keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*). Pada bagian ini terdapat 4 pernyataan untuk menilai keseimbangan keterlibatan berdasarkan persepsi responden. Yang diukur menggunakan skala berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

(Berikan tanda (✓) pada skala yang anda anggap sebagai penilaian yang sesuai)

No	Pernyataan	Respon				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
5.	Hal-hal paling penting yang saya hargai (seperti pengakuan/penghargaan, kekaguman, dll) terjadi pada saya ketika saya berada di pekerjaan saya.					
6.	Hal-hal paling penting yang saya hargai (seperti pengakuan/penghargaan, kekaguman, dll) terjadi pada saya ketika saya bersama keluarga saya.					
7.	Saya sangat terlibat dalam kehidupan anggota keluarga saya.					
8.	Saya sangat terlibat dalam pekerjaan saya.					

### **KESEIMBANGAN KEPUASAN (SATISFACTION BALANCE)**

Pada kuesioner ini berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang menyangkut keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Pada bagian ini terdapat 4 pernyataan untuk menilai keseimbangan kepuasan berdasarkan persepsi responden. Yang diukur menggunakan skala berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

(Berikan tanda (✓) pada skala yang anda anggap sebagai penilaian yang sesuai)



No	Pernyataan	Respon				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
9.	Pada umumnya saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan pada pekerjaan saya.					
10.	Pada umumnya saya puas dengan jenis kegiatan yang saya lakukan untuk keluarga saya.					
11.	Saya puas dengan kesuksesan/keberhasilan yang saya raih dalam pekerjaan saya.					
12.	Saya puas dengan situasi keluarga saya saat ini.					

### **KINERJA PEKERJAAN (JOB PERFORMANCE)**

Pada kuesioner ini berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang menyangkut kinerja pekerjaan (*job performance*). Pada bagian ini terdapat 24 pernyataan untuk menilai keseimbangan kepuasan berdasarkan persepsi responden. Yang diukur menggunakan skala berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

(Berikan tanda (✓) pada skala yang anda anggap sebagai penilaian yang sesuai)

No	Pernyataan	Respon				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
13.	Saya telah menyelesaikan semua pekerjaan yang telah ditentukan, secara tepat waktu.					
14.	Saya memiliki kualifikasi yang relevan untuk melakukan pekerjaan saya secara efisien.					
15.	Saya berkompeten dalam melakukan pekerjaan saya saat ini.					
16.	Saya selalu mengelola administrasi pekerjaan saya secara tertib.					

17.	Saya mampu menyampaikan korespondensi tertulis dengan jelas.					
18.	Saya mampu menyampaikan korespondensi lisan secara jelas.					
19.	Saya menggunakan sumber daya perusahaan secara efektif.					
20.	Saya menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.					
21.	Saya menghabiskan waktu lebih untuk melakukan aktivitas tambahan di tempat kerja.					
22.	Saya selalu mengambil inisiatif dalam banyak kegiatan di pekerjaan saya.					
23.	Saya selalu terlibat dalam pekerjaan dengan antusias					
24.	Saya bertindak secara kooperatif dengan rekan kerja saya.					
25.	Saya selalu berkomitmen untuk kesuksesan perusahaan saya					
26.	Saya selalu mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan saya.					
27.	Saya berhasil mengatasi situasi sulit (keadaan darurat, krisis) yang muncul dari pekerjaan saya.					
28.	Saya berhasil mengatasi stres kerja					
29.	Saya tetap bisa tenang dalam banyak situasi di tempat kerja.					
30.	Saya biasanya memberikan ide-ide kreatif dalam situasi yang kompleks.					
31.	Saya berhasil menangani peristiwa yang tidak terduga (kekacauan, gangguan, kehilangan / kekurangan, krisis, stagnasi) dalam pekerjaan saya.					
32.	Saya suka belajar metode baru untuk membuat pekerjaan saya lebih efektif.					
33.	Saya suka belajar teknologi baru untuk membuat pekerjaan saya lebih efektif.					
34.	Saya tidak memaksa orang lain untuk bekerja sesuai dengan jadwal saya.					

35.	Saya adalah pribadi yang berpikiran terbuka.					
36.	Saya berurusan secara profesional dengan anggota departemen/devisi lain sebagaimana diperlukan.					
37.	Tanpa merasa kelelahan, saya bisa melakukan pekerjaan saya dalam waktu yang lama.					





**LAMPIRAN II**  
**Jawaban Responden**

Variabel Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

NO	TB1	TB2	TB3	TB4	TOTAL
1	5	4	5	5	19
2	4	5	3	5	17
3	4	5	4	5	18
4	5	5	4	4	18
5	3	3	3	3	12
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	5	5	3	4	17
9	4	3	4	3	14
10	4	4	4	4	16
11	4	2	2	2	10
12	5	5	4	4	18
13	4	3	4	4	15
14	4	5	4	4	17
15	5	5	4	4	18
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	5	4	5	18
19	4	4	4	4	16
20	4	5	4	5	18
21	4	4	3	4	15
22	4	5	4	5	18
23	4	5	4	4	17
24	4	4	4	5	17
25	4	4	4	4	16
26	4	4	3	3	14
27	4	4	3	3	14
28	4	5	3	4	16
29	4	4	4	4	16
30	4	4	2	2	12
31	4	4	4	4	16
32	5	3	3	5	16
33	4	4	4	4	16
34	4	5	4	5	18
35	5	4	3	4	16
36	5	5	5	5	20
37	4	5	4	5	18
38	3	5	2	5	15

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TB1	38	3	5	4.16	.495
TB2	38	2	5	4.26	.760
TB3	38	2	5	3.66	.708
TB4	38	2	5	4.11	.798
TOTAL	38	10	20	16.18	1.998
Valid N (listwise)	38				

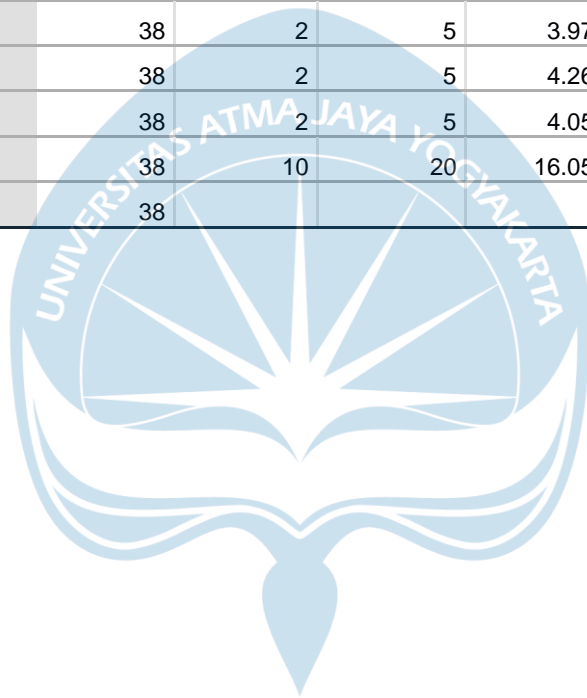


Variabel Keseimbangan Keterlibatan ( *Involvement Balance* )

NO	IB1	IB2	IB3	IB4	TOTAL
1	4	4	5	5	18
2	4	4	5	4	17
3	3	4	3	4	14
4	4	4	5	5	18
5	3	3	3	3	12
6	4	4	5	4	17
7	4	4	5	4	17
8	3	3	5	4	15
9	2	3	3	4	12
10	4	4	5	4	17
11	2	4	2	4	12
12	3	4	5	5	17
13	4	4	4	4	16
14	2	2	3	3	10
15	4	4	5	5	18
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	4	3	5	5	17
19	4	4	4	4	16
20	5	5	5	4	19
21	3	3	3	3	12
22	4	4	5	4	17
23	4	4	5	5	18
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	5	4	4	4	17
27	5	4	4	4	17
28	4	5	5	4	18
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	4	5	3	3	15
33	4	4	4	4	16
34	5	5	5	5	20
35	4	4	4	4	16
36	4	4	5	5	18
37	4	5	5	4	18
38	2	5	5	2	14

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IB1	38	2	5	3.76	.786
IB2	38	2	5	3.97	.636
IB3	38	2	5	4.26	.828
IB4	38	2	5	4.05	.655
TOTAL	38	10	20	16.05	2.155
Valid N (listwise)	38				





Variabel Keseimbangan Kepuasan ( *Satisfaction Balance* )

NO	SB1	SB2	SB3	SB4	TOTAL
1	5	5	5	4	19
2	4	4	3	5	16
3	4	4	2	2	12
4	4	4	4	4	16
5	3	3	3	3	12
6	4	4	4	4	16
7	4	5	4	4	17
8	4	4	4	4	16
9	4	3	4	3	14
10	4	4	4	3	15
11	4	4	2	2	12
12	4	4	3	3	14
13	4	4	4	4	16
14	3	4	3	4	14
15	2	2	2	2	8
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	5	4	5	4	18
19	4	4	4	4	16
20	4	5	5	4	18
21	4	4	4	3	15
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	2	2	12
25	4	4	4	4	16
26	3	4	4	4	15
27	3	4	4	4	15
28	3	5	5	2	15
29	4	4	4	4	16
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	3	15
32	3	4	4	5	16
33	4	4	4	3	15
34	4	5	5	5	19
35	4	5	4	4	17
36	5	5	4	4	18
37	4	5	4	5	18
38	3	5	3	5	16

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SB1	38	2	5	3.84	.594
SB2	38	2	5	4.13	.623
SB3	38	2	5	3.79	.811
SB4	38	2	5	3.68	.873
TOTAL	38	8	19	15.45	2.152
Valid N (listwise)	38				



Variabel Kinerja Pekerjaan (*Job Performance*)

NO	JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	JP6	JP7	JP8	JP9	JP10
1	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5
2	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4
3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4
9	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	4	4	2	4	3	5	5	4	3
12	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
15	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
18	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
19	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4
20	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
22	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4
23	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
25	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
26	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
27	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
28	3	4	3	4	4	5	4	5	3	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
32	5	3	3	3	4	3	2	4	5	2
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3
35	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
37	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3
38	3	2	3	2	2	1	1	3	1	2

NO	JP11	JP12	JP13	JP14	JP15	JP16	JP17	JP18	JP19	JP20
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	5	5	3	3	2	2	3	4
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
31	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4
32	1	3	3	5	1	1	1	1	1	3
33	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4
34	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3
35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
37	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
38	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2

NO	JP21	JP22	JP23	JP24	JP25	Total
1	5	4	5	5	5	118
2	5	3	3	4	4	97
3	3	3	3	3	2	85
4	3	4	4	4	4	106
5	3	4	5	3	3	80
6	4	4	4	4	4	100
7	3	4	3	4	4	97
8	4	4	4	4	3	98
9	4	4	4	4	3	94
10	4	4	4	4	4	100
11	4	5	4	4	4	93
12	4	3	4	4	2	102
13	4	4	4	4	4	100
14	3	3	3	3	3	77
15	5	4	5	5	4	107
16	4	4	4	4	4	103
17	4	4	4	4	4	98
18	4	4	5	4	3	112
19	4	3	4	4	4	95
20	4	4	4	4	4	100
21	4	4	5	4	5	97
22	4	4	4	4	4	99
23	4	5	3	5	5	112
24	4	4	4	4	4	99
25	3	4	4	4	4	96
26	5	4	4	4	2	95
27	5	4	4	4	2	95
28	5	5	5	4	3	102
29	4	4	4	4	4	100
30	4	4	4	4	3	95
31	4	4	3	4	3	101
32	4	5	3	5	2	73
33	4	4	3	4	3	101
34	3	4	4	4	5	100
35	4	4	4	4	4	99
36	3	4	4	4	3	95
37	4	4	4	4	2	84
38	3	3	2	2	1	56

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JP1	38	2	5	3.89	.606
JP2	38	2	5	3.95	.567
JP3	38	3	5	3.95	.613
JP4	38	2	5	3.76	.786
JP5	38	2	5	3.79	.528
JP6	38	1	5	3.79	.664
JP7	38	1	5	3.95	.733
JP8	38	3	5	4.32	.574
JP9	38	1	5	3.37	.913
JP10	38	2	5	3.76	.714
JP11	38	1	5	3.79	.777
JP12	38	2	5	4.03	.677
JP13	38	3	5	4.21	.622
JP14	38	2	5	4.08	.712
JP15	38	1	5	3.79	.664
JP16	38	1	5	3.79	.664
JP17	38	1	5	3.82	.766
JP18	38	1	5	3.63	.819
JP19	38	1	5	3.63	.714
JP20	38	2	5	3.87	.665
JP21	38	3	5	3.92	.632
JP22	38	3	5	3.95	.517
JP23	38	2	5	3.89	.689
JP24	38	2	5	3.97	.545
JP25	38	1	5	3.45	.978
TOTAL	38	56	118	96.34	11.085
Valid N (listwise)	38				

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35	14	36.8	36.8	36.8
	36-46	17	44.7	44.7	81.5
	47-57	5	13.2	13.2	94.7
	>58	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

### Lama\_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	4	10.5	10.5	10.5
	4-6 tahun	2	5.3	5.3	15.8
	7-10 tahun	10	26.3	26.3	42.1
	>10 tahun	22	57.9	57.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

### Jumlah\_Anak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2	31	31.6	81.6	81.6
	3-4	6	15.8	15.8	97.4
	5-6	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	30	78.9	78.9	78.9
	Wanita	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

### Status\_Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	38	100.0	100.0	100.0

### Status\_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Budaya	6	15.8	15.8	15.8
	F&B	4	10.5	10.5	26.3
	Front Office	5	13.2	13.2	39.5
	Guest Relation Officer	1	2.6	2.6	42.1
	Keuangan, Accounting, & IT	4	10.5	10.5	52.6
	Kitchen	4	10.5	10.5	63.2
	Lain-lain	5	13.2	13.2	76.3
	ME & Gardener	5	13.2	13.2	89.5
	Security	4	10.5	10.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	





## **Uji Validitas dan Reliabilitas *Pre-Test***

Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

**Correlations**

		TB1	TB2	TB3	TB4	Total
TB1	Pearson Correlation	1	.534**	.225	.165	.618**
	Sig. (2-tailed)		.000	.152	.297	.000
	N	42	42	42	42	42
TB2	Pearson Correlation	.534**	1	.287	.323*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000		.065	.037	.000
	N	42	42	42	42	42
TB3	Pearson Correlation	.225	.287	1	.718**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.152	.065		.000	.000
	N	42	42	42	42	42
TB4	Pearson Correlation	.165	.323*	.718**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.297	.037	.000		.000
	N	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.618**	.704**	.798**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

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

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

Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

**Correlations**

		IB1	IB2	IB3	IB4	TOTAL
IB1	Pearson Correlation	1	.459**	.111	.390*	.689**
	Sig. (2-tailed)		.002	.483	.011	.000
	N	42	42	42	42	42
IB2	Pearson Correlation	.459**	1	.525**	.351*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.023	.000
	N	42	42	42	42	42
IB3	Pearson Correlation	.111	.525**	1	.500**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.483	.000		.001	.000
	N	42	42	42	42	42
IB4	Pearson Correlation	.390*	.351*	.500**	1	.724**
	Sig. (2-tailed)	.011	.023	.001		.000
	N	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.689**	.809**	.718**	.724**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

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

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

Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

		Correlations				
		SB1	SB2	SB3	SB4	TOTAL
SB1	Pearson Correlation	1	.466**	.246	.248	.676**
	Sig. (2-tailed)		.002	.116	.113	.000
	N	42	42	42	42	42
SB2	Pearson Correlation	.466**	1	.162	.682**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.002		.306	.000	.000
	N	42	42	42	42	42
SB3	Pearson Correlation	.246	.162	1	.294	.563**
	Sig. (2-tailed)	.116	.306		.059	.000
	N	42	42	42	42	42
SB4	Pearson Correlation	.248	.682**	.294	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.113	.000	.059		.000
	N	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.676**	.819**	.563**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42

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

## Kinerja Pekerjaan (Job Performance)

### Correlations

	JP1	JP2	JP3	JP4	JP5	JP6	JP7	JP8	JP9	JP10	JP11	JP12	JP13	JP14	JP15	JP16	JP17	JP18	JP19	JP20	JP21	JP22	JP23	JP24	JP25	TOTAL		
JP1 Pearson Correlation	1	.607**	.462**	.531**	.466**	.417**	.487**	.080	-.003	-.071	.149	.490**	.237	.340**	.423**	.283	.395**	.270	.185	.665**	.270	.424**	.516**	.005	.000	.818	.000	
JP1 Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.002	.006	.001	.570	.988	.654	.001	.131	.028	.005	.008	.069	.010	.258	.241	.000	.084	.000	.005	.000	.000	.000	.018	.000
JP2 Pearson Correlation		1	.795**	.426**	.637**	.687**	.406**	.278	-.020	.117	.355**	.481**	.229	.386**	.590**	.307**	.272	.397**	.397**	.545**	.523**	.421	.523**	.555**	.226	.735**	.000	
JP2 Sig. (2-tailed)			.000	.005	.000	.000	.008	.074	.899	.459	.021	.001	.144	.020	.000	.048	.081	.000	.009	.000	.045	.000	.000	.000	.000	.000	.151	.000
JP3 Pearson Correlation			1	.384**	.574**	.619**	.283	.336**	.109	.264	.395**	.628**	.351**	.400**	.436**	.276	.320**	.444**	.427**	.491**	.471**	.218	.393**	.500**	.406**	.758**	.000	
JP3 Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.070	.038	.491	.091	.010	.000	.023	.009	.004	.077	.039	.003	.005	.001	.002	.165	.010	.001	.008	.000	.000	
JP4 Pearson Correlation				1	.551**	.314	.056	.100	.117	-.106	.001	.390	.140	.484**	.486**	.517**	.372	.202	-.045	-.020	.093	.471**	.149	.162	.250	.506**	.000	
JP4 Sig. (2-tailed)					.000	.043	.726	.311	.480	.503	.984	.011	.375	.001	.002	.000	.015	.200	.779	.898	.558	.002	.347	.337	.110	.001	.000	
JP5 Pearson Correlation					1	.543**	.210	.231	-.033	-.057	.215	.460**	.246	.489**	.564**	.292	.146	.334**	.031	.467**	.169	.344**	.532**	.547**	.087	.595**	.000	
JP5 Sig. (2-tailed)						.000	.181	.140	.883	.720	.172	.002	.116	.001	.000	.060	.356	.031	.848	.002	.284	.026	.000	.000	.000	.582	.000	
JP6 Pearson Correlation						1	.378	.191	-.100	.235	.363	.417**	.203	.152	.593**	.414**	.363	.478**	.423**	.333	.498**	.191	.350**	.381	.336	.664**	.000	
JP6 Sig. (2-tailed)							.000	.000	.043	.000	.103	.225	.527	.133	.018	.006	.196	.337	.000	.006	.018	.001	.005	.031	.001	.001	.000	
JP7 Pearson Correlation							1	.011	.325**	.200	.326**	.276	.030	.036	.313**	.110	.394**	.465**	.375**	.274	.571**	.206	.160	.234	.047	.506**	.000	
JP7 Sig. (2-tailed)								.945	.036	.205	.034	.077	.850	.823	.044	.486	.010	.001	.014	.079	.000	.191	.312	.135	.766	.001	.000	
JP8 Pearson Correlation								1	-.006	.000	.237	.557**	.088	.124	.430**	.440**	.307**	.094	.175	.209	.146	.253	.291	.253	.264	.424**	.000	
JP8 Sig. (2-tailed)									.972	.1000	.130	.000	.587	.435	.005	.004	.048	.556	.268	.184	.357	.106	.061	.106	.091	.005	.000	
JP9 Pearson Correlation									1	.519**	.408**	.092	.055	.168	.103	-.048	.272	.035	.389**	.102	.118	.265	-.165	-.091	.380	.369**	.000	
JP9 Sig. (2-tailed)										.000	.008	.552	.730	.287	.510	.764	.081	.823	.011	.519	.458	.090	.287	.567	.073	.016	.000	
JP10 Pearson Correlation										1	.536**	.036	.155	-.068	.204	.023	.160	.309**	.596**	.088	.410**	-.066	.234	.096	.346**	.445**	.000	
JP10 Sig. (2-tailed)											.261	.397**	.260	.235	.141	.234	.444**	.598**	.535**	.269	.122	.393**	.395**	.640**	.000	.000		
JP11 Pearson Correlation											1	.210	.257	.403**	.485**	.566**	.370**	.181	.292	.460**	.544**	.216	.414**	.196	.663**	.422	.000	
JP11 Sig. (2-tailed)												.183	.101	.008	.001	.000	.030	.251	.090	.002	.000	.169	.006	.214	.000	.000		
JP12 Pearson Correlation												1	.220	-.026	.015	-.130	.054	.069	-.022	.130	.108	.125	.356**	.414**	.422	.000		
JP12 Sig. (2-tailed)													.161	.870	.937	.412	.732	.564	.882	.461	.497	.402	.021	.006	.000	.000		
JP13 Pearson Correlation													1	.269	.024	-.042	.176	.162	.255	.080	-.090	.200	.279	.228	.381**	.000		
JP13 Sig. (2-tailed)														.617**	.885	.879	.791	.265	.306	.103	.615	.570	.204	.074	.147	.013		
JP14 Pearson Correlation														1	.220	-.026	.015	-.130	.054	.069	-.022	.130	.108	.125	.356**	.414**	.000	
JP14 Sig. (2-tailed)															.161	.870	.937	.412	.732	.564	.882	.461	.497	.402	.021	.006		
JP15 Pearson Correlation															1	.502**	.159	.435**	.313	.323	.422**	.101	.422**	.437	.218	.655**	.000	
JP15 Sig. (2-tailed)																.001	.313	.004	.042	.42	.42	.42	.42	.42	.42	.42	.42	
JP16 Pearson Correlation																1	.477**	.268	.125	.215	.485**	.371**	.284	.336**	.355**	.556**	.000	
JP16 Sig. (2-tailed)																	.001	.086	.432	.172	.001	.015	.068	.030	.021	.000		
JP17 Pearson Correlation																	1	.333**	.269	.066	.393**	.552**	.021	.019	.299	.547**	.000	
JP17 Sig. (2-tailed)																		.031	.085	.548	.010	.000	.887	.503	.054	.000		
JP18 Pearson Correlation																		1	.410**	.506**	.488**	.115	.480**	.493**	.222	.837**	.000	
JP18 Sig. (2-tailed)																			.007	.001	.001	.407	.004	.001	.157	.000		
JP19 Pearson Correlation																			1	.357**	.480**	-.067	.250	.306**	.386**	.580**	.000	
JP19 Sig. (2-tailed)																				.000	.001	.675	.111	.049	.017	.000		
JP20 Pearson Correlation																				1	.360**	.169	.666**	.622**	.066	.567**	.000	
JP20 Sig. (2-tailed)																					.000	.019	.383	.000	.000	.676	.000	
JP21 Pearson Correlation																					1	.151	.346**	.440**	.214	.641**	.000	
JP21 Sig. (2-tailed)																						.340	.024	.004	.174	.000		
JP22 Pearson Correlation																						1	.106	.145	.008	.419**	.000	
JP22 Sig. (2-tailed)																							.506	.359	.961	.006		
JP23 Pearson Correlation																							1	.704**	.011	.525**	.000	
JP23 Sig. (2-tailed)																								.000	.944	.000		
JP24 Pearson Correlation																								1	.023	.575**	.000	
JP24 Sig. (2-tailed)																									.1	.000		
JP25 Pearson Correlation																									1	.515**	.000	
JP25 Sig. (2-tailed)																										.000		
TOTAL Pearson Correlation																										1		
TOTAL Sig. (2-tailed)																											.000	

\*\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Cronbach Alpha > 0,60*

Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TB1	12.45	2.498	.370	.714
TB2	12.38	2.290	.481	.656
TB3	12.83	1.898	.576	.593
TB4	12.69	1.926	.565	.601

Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.708	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IB1	12.79	1.929	.391	.715
IB2	12.50	1.720	.614	.565
IB3	12.29	1.916	.465	.663
IB4	12.43	2.105	.545	.628

Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.688	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SB1	12.38	2.144	.411	.661
SB2	12.31	1.829	.640	.512
SB3	12.48	2.451	.295	.720
SB4	12.48	1.719	.564	.558

### Kinerja Pekerjaan (*Job Performance*)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	25



### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JP1	97.48	75.036	.547	.882
JP2	97.40	74.881	.710	.881
JP3	97.40	74.052	.732	.879
JP4	97.67	74.715	.443	.884
JP5	97.57	75.129	.553	.882
JP6	97.60	74.637	.629	.881
JP7	97.64	75.747	.456	.884
JP8	97.26	76.832	.373	.886
JP9	98.57	74.495	.253	.895
JP10	97.86	74.272	.358	.888
JP11	97.71	73.721	.595	.881
JP12	97.31	75.097	.630	.881
JP13	97.43	76.592	.316	.887
JP14	97.45	76.498	.355	.886
JP15	97.57	75.031	.621	.882
JP16	97.74	73.369	.492	.883
JP17	97.71	74.794	.494	.883
JP18	97.71	73.380	.589	.881
JP19	97.79	73.977	.525	.882
JP20	97.38	75.705	.526	.883
JP21	97.36	74.040	.598	.881
JP22	97.86	74.857	.333	.888
JP23	97.36	75.308	.473	.884
JP24	97.38	74.827	.527	.883
JP25	98.36	71.162	.408	.889



## **LAMPIRAN IV**

### **Uji Regresi**

UJI t

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	SB, TB, IB <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: JP

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.247	9.621

a. Predictors: (Constant), SB, TB, IB

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.131	15.280		3.608	.001
	TB	.167	.955	.030	.175	.862
	IB	2.991	.932	.582	3.208	.003
	SB	-.615	.829	-.119	-.742	.463

a. Dependent Variable: JP

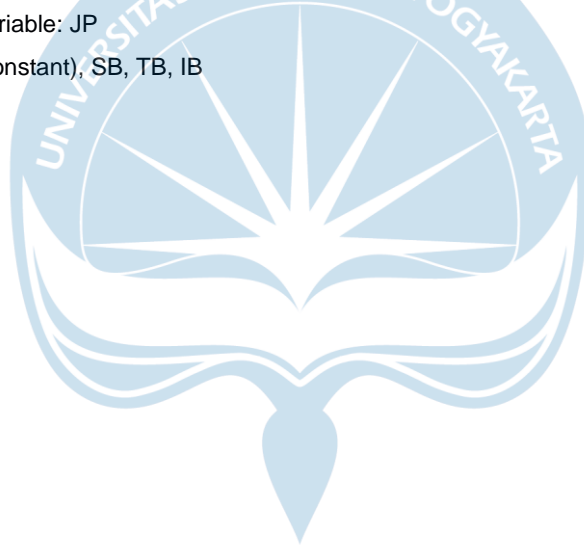
## UJI F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1399.346	3	466.449	5.039	.005 <sup>b</sup>
	Residual	3147.207	34	92.565		
	Total	4546.553	37			

a. Dependent Variable: JP

b. Predictors: (Constant), SB, TB, IB





**LAMPIRAN V**  
**Surat Perusahaan**

**SURAT KETERANGAN**

No: 1815/TRB/II/2021

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Yopei Edho H.E.  
Jabatan Kepala Rumah

Menerangkan bahwa:

Nama Reinaldi Herjunanda HE  
NPM 150322212  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
Program Studi Manajemen Bisnis

yang bersangkutan telah melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Dimensi-Dimensi Work-Family Balance terhadap Kinerja Pekerjaan Karyawan di Tembi Rumah Budaya" pada bulan Desember 2020 – Januari 2021

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bantul, 16 Maret 2021

  
Yopei Edho HE  
Kepala Rumah