

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Pada bab ini juga peneliti menyampaikan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan-keterbatasan penelitian, dan saran yang diajukan peneliti kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian instrument yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Hal ini menunjukkan dengan semakin tinggi tingkat *work-life balance* maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan rumah atau pribadi merupakan karyawan yang produktif.
2. *Happiness at work* (keterikatan karyawan dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Komitmen afektif organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan cabang Yogyakarta. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan peneliti, diketahui tingkat *work-life balance* karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan BPJS Ketenagakerjaan memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga, sehingga dengan tingkat *work-life balance* yang tinggi ini tidak terjadi konflik yang mengganggu baik dari perusahaan ataupun keluarga. Peneliti berharap karyawan BPJS Ketenagakerjaan dapat mempertahankan atau meningkatkan hal tersebut. Para pengambil keputusan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta dapat meningkatkan *work-life balance* pada karyawan dengan lebih mencermati kebutuhan karyawan dari setiap generasi dan menciptakan suasana kerja yang fleksibel.
2. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti, diketahui tingkat *happiness at work* (keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen afektif) karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan BPJS Ketenagakerjaan memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi di dalam melakukan pekerjaannya, dengan tingkat kebahagiaan yang tinggi karyawan

secara langsung akan memberikan semangat positif untuk bekerja atau melakukan tugas-tugasnya, ini yang membuat kebahagiaan di tempat kerja akan mempengaruhi hasil dari pekerjaan tersebut.

3. Keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan dengan perusahaannya, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Peneliti berharap karyawan BPJS Ketenagakerjaan dapat mempertahankan atau meningkatkan hal tersebut. Para pengambil keputusan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta dapat membuat satu program yang berisi pelatihan dan pengembangan diri kepada karyawan serta melakukan evaluasi secara berkala.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Peneliti berharap karyawan BPJS Ketenagakerjaan dapat mempertahankan atau meningkatkan hal tersebut. Para pengambil keputusan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan penghargaan atas pencapaian-pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dalam penyusunan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner tidak dapat dibagikan secara langsung kepada responden karena adanya pandemi Covid-19 sehingga kuesioner hanya bisa dititipkan melalui pihak HRD BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta. Hal ini menyebabkan responden penelitian merasa takut dengan kuesioner yang diisi karena hasil dari kuesioner yang diisi tersebut ditakutkan akan mempengaruhi hasil dari pekerjaannya.
2. Ada kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan yang ada karena saat pengambilan data dilakukan responden saat sedang bekerja sehingga responden tidak memiliki banyak waktu, dimungkinkan responden tidak membaca dan mengisi kuesioner dengan teliti.
3. Pada bagian 4 kuesioner yaitu kinerja karyawan dimungkinkan karyawan memberikan penilaian lebih tinggi dari yang sebenarnya. Hal ini disebabkan kuesioner bagian 4 ini terkait dengan penilaian individu terhadap pekerjaannya yang sangat mungkin subyektif.

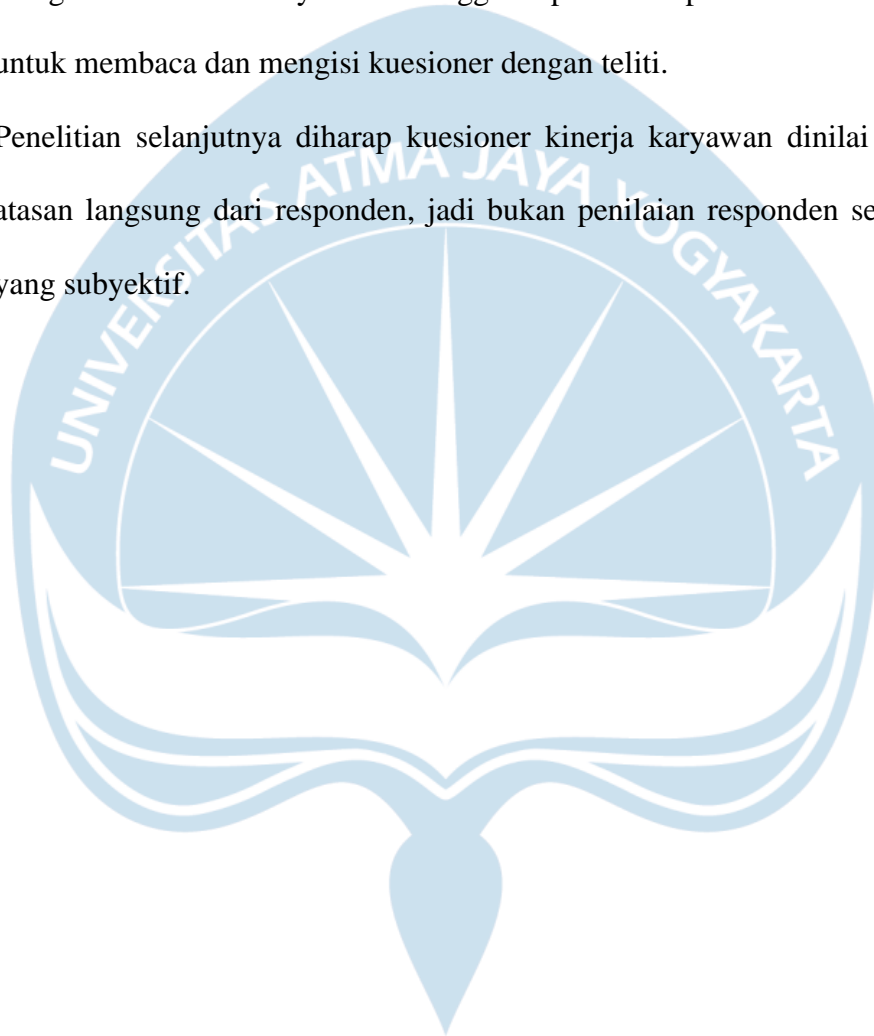
5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat untuk secara langsung membagikan kuesioner kepada responden, dengan harapan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai pengisian kuesioner ini tidak akan

berdampak pada hasil pekerjaan reponden sehingga responden dapat mengisi kuesioner tanpa merasa takut.

2. Penelitian selanjutnya diharap peneliti berkoordinasi mengenai waktu pengambilan data dengan HRD atau pihak yang berwenang dalam mengkoordinasikan karyawan sehingga responden dapat memiliki waktu untuk membaca dan mengisi kuesioner dengan teliti.
3. Penelitian selanjutnya diharap kuesioner kinerja karyawan dinilai oleh atasan langsung dari responden, jadi bukan penilaian responden sendiri yang subyektif.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A. B., Obeidat, B. Y., Aqqad, N. O., Al Janini, M. N. K., & Dahiyat, S. E. (2017). An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. *Communications and Network*, 28–53. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91>
- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., Masa'deh, R., & Al-Badi, A. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 217–237. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-08-2017-0050>
- Akbar, A., Musadieg, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 33–38.
- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. K., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Au, W. C., & Ahmed, P. K. (2014). Sustainable People Management Through Work-Life Balance: a study of the Malaysian Chinese contex. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 262–280. <https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2014-0024>
- Ayamolowo, S. J. (2013). Job Satisfaction and Work Environment of Primary

- Health Care Nurses in Ekiti State , Nigeria : an Exploratory Study Omolola Irinoye , PhD Mayowa Antony Oladoyin , PhD. *Internatinal Jouranl of Caring Science*, 6(3), 531–542. www.internationaljournalofcaringsciences.org
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bisharat, H., Obeidat, B. Y., Alrowwad, A., Tarhini, A., & Mukattash, I. (2016). The Effect of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment in Chain Pharmacies in Jordan. *International Journal of Business and Management*, 12(1), 50. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n1p50>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work–Life Balance: a Longitudinal Evaluation of a New Measure Across Australia and New Zealand Workers. *The International Journal of Human Resource Management*. doi:10.1080/09585192.2014.899262
- Canan, H., & Oksay, A. (2015). The Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction in Nurses. *Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences University of Süleyman Demirel*.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Elnanto, J. G., & Suharti, L. (2021). The Impact of Work from Home to Work Life-Balance and Its Implication to Employee Happiness. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 311. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i3.35325>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fapohunda, & Tinuke, M. (2014). An Exploration Of The Effects Of Work-Life Balance On Productivity. *Journal of Human Resources Mangement and Labor Studies*, 2, 71–89.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, N. M., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Hon, A., & Han, W. W. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance. *Sage Journals*.
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, Workload, Work-Life Balance and Job Performance Among Teachers. *International Journal of Educational Management*, 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, and Subjective Well-Being. *Evidence-Based HRM. A Global Forum for Empirical Scholarship*, 206–221.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 40–51.
- Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(2), 175–186. <https://doi.org/10.22487/jimut.v2i2.54>
- R. Helmle, J., C. Botero, I., & R. Seibold, D. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110–132. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (16th editi). Pearson Prentice Hall.

- Saenghiran, N. (2014). Towards Enhancing Happiness at Work: a case study. *Social Research Report*, 21–33.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). STIE YKPN.
- Singh, P., & Khanna, P. (2013). Work-Life Balance a Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management*.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Prenada Media Group.
- Torang, D. S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta.



LAMPIRAN 1 KUESIONER

Perkenalkan nama saya Oktavianus Haris Pramudika. Saya mahasiswa dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika prodi Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work-life Balance Dan Happiness at Work Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta*”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Nama :
Jenis Kelamin : L / P
Jabatan :
Level Pendidikan : a. (...) SMA
b. (...) S1
c. (...) S2
d. (...) S3
Masa Kerja : a. (...) 2-5 Tahun.
b. (...) 6-10 Tahun.
c. (...) > 10 Tahun.

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pertanyaan yang diajukan di bawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), N (netral), S (setuju) dan SS (sangat setuju). Kuesioner ini mengandung pertanyaan tentang dimensi yang berbeda-beda dari

setiap komponen. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, jadi jawablah dengan jujur dan sesuai dengan pendapat anda.

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
<i>Work-life balance</i>						
1.	Saya merasa tidak ada masalah ketika kehidupan kerja (tanggung jawab pekerjaan) saya terbawa ke dalam kehidupan keluarga saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya merasa tidak ada masalah ketika kehidupan keluarga (urusan pribadi, urusan keluarga) saya terbawa ke dalam kehidupan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
3.	Keluarga saya (atau pasangan) mendukung pilihan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
4.	Keluarga saya (atau pasangan) memiliki pemahaman tentang apa yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS
5.	Pekerjaan saya memiliki dampak positif pada kehidupan keluarga saya.	STS	TS	N	S	SS
6.	Keluarga saya (atau pasangan) memiliki dampak positif pada keberhasilan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

Happiness at work (Keterikatan karyawan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
<i>Happiness at work</i>						
Keterikatan karyawan						
7.	Di tempat kerja saya merasa penuh dengan semangat.	STS	TS	N	S	SS
8.	Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.	STS	TS	N	S	SS

9.	Ketika saya bekerja saya melupakan semua hal lain di sekitar saya.	STS	TS	N	S	SS
10.	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.	STS	TS	N	S	SS
Kepuasan Kerja						
11.	Saya mampu untuk tetap sibuk sepanjang waktu.	STS	TS	N	S	SS
12.	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya.	STS	TS	N	S	SS
13.	Saya mendapatkan pujian karena melakukan pekerjaan dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
14.	Saya merasa gaji dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan sebanding.	STS	TS	N	S	SS
Komitmen Afektif						
15.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karier saya dengan perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
16.	Organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
17.	Saya senang mendiskusikan tentang perusahaan saya dengan orang lain.	STS	TS	N	S	SS
18.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah masalah saya sendiri.	STS	TS	N	S	SS

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
Kinerja karyawan						
19.	Saya memahami kriteria atau skala penilaian kinerja perusahaan saya.	STS	TS	N	S	SS
20.	Saya mengerti pekerjaan saya dan bagaimana melakukannya.	STS	TS	N	S	SS

21.	Saya dapat menyelesaikan jadwal yang tidak terduga tepat waktu.	STS	TS	N	S	SS
22.	Saya menjaga catatan kehadiran dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
23.	Saya dapat melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.	STS	TS	N	S	SS
24.	Saya sangat fasih dengan standar operasional prosedur pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS



LAMPIRAN 2 SURAT PENELITIAN DARI PERUSAHAAN**SURAT KETERANGAN**

Nomor: KET/ 6 /062022

Yang bertanda-tangan dibawah ini:

Nama : Teguh Wiyono
NPK : 129309570
Jabatan : Kepala Kantor Cabang
Unit Kerja : BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Yogyakarta

Menerangkan bahwa:

Nama : Oktavianus Haris Pramudika
NIM : 180324404
Prodi : Manajemen
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian tugas skripsi dengan judul " Pengaruh *Work-life Balance* dan *Happiness at Work* Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal 8 Juni 2022

Teguh Wiyono
Kepala

DE/NU/HL 03.00

LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Variabel *work-life balance*

a. Uji validitas variabel *Work-life balance*

Correlations

		WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	Work-life balance
WLB1	Pearson Correlation	1	.255	.244	.289	.172	.219	.682**
	Sig. (2-tailed)		.108	.124	.067	.281	.169	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
WLB2	Pearson Correlation	.255	1	.183	.045	.047	.059	.484**
	Sig. (2-tailed)	.108		.251	.781	.770	.714	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41
WLB3	Pearson Correlation	.244	.183	1	.394*	.647**	.437**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.124	.251		.011	.000	.004	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
WLB4	Pearson Correlation	.289	.045	.394*	1	.390*	.366*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.067	.781	.011		.012	.019	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
WLB5	Pearson Correlation	.172	.047	.647**	.390*	1	.554**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.281	.770	.000	.012		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
WLB6	Pearson Correlation	.219	.059	.437**	.366*	.554**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.169	.714	.004	.019	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Work-life balance	Pearson Correlation	.682**	.484**	.700**	.619**	.664**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

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

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

b. Uji reliabilitas variabel *Work-life balance*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	6

2. Variabel *happiness at work* (keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen afektif)

a. Uji validitas variabel keterikatan karyawan

Correlations

		KK7	KK8	KK9	KK10	Keterikatan karyawan
KK7	Pearson Correlation	1	.364*	.127	.587**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.019	.429	.000	.000
	N	41	41	41	41	41
KK8	Pearson Correlation	.364*	1	.385*	.394*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.019		.013	.011	.000
	N	41	41	41	41	41
KK9	Pearson Correlation	.127	.385*	1	.180	.674**
	Sig. (2-tailed)	.429	.013		.261	.000
	N	41	41	41	41	41
KK10	Pearson Correlation	.587**	.394*	.180	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.261		.000
	N	41	41	41	41	41
Keterikatan karyawan	Pearson Correlation	.707**	.711**	.674**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

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

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

b. Uji reliabilitas variabel keterikatan karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	4

c. Uji validitas variabel kepuasan kerja

		Correlations				
		KP11	KP12	KP13	KP14	Kepuasan kerja
KP11	Pearson Correlation	1	.402**	.185	.345*	.669**
	Sig. (2-tailed)		.009	.248	.027	.000
	N	41	41	41	41	41
KP12	Pearson Correlation	.402**	1	.524**	.293	.790**
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.063	.000
	N	41	41	41	41	41
KP13	Pearson Correlation	.185	.524**	1	.232	.724**
	Sig. (2-tailed)	.248	.000		.144	.000
	N	41	41	41	41	41
KP14	Pearson Correlation	.345*	.293	.232	1	.635**
	Sig. (2-tailed)	.027	.063	.144		.000
	N	41	41	41	41	41
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.669**	.790**	.724**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

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

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

d. Uji reliabilitas variabel kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	4

e. Uji validitas variabel komitmen afektif

		Correlations				
		KA15	KA16	KA17	KA18	Komitmen afektif
KA15	Pearson Correlation	1	.519**	.180	.321*	.698**
	Sig. (2-tailed)		.001	.261	.041	.000
	N	41	41	41	41	41
KA16	Pearson Correlation	.519**	1	.462**	.482**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.001	.000
	N	41	41	41	41	41
KA17	Pearson Correlation	.180	.462**	1	.331*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.261	.002		.034	.000
	N	41	41	41	41	41
KA18	Pearson Correlation	.321*	.482**	.331*	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.041	.001	.034		.000
	N	41	41	41	41	41
Komitmen afektif	Pearson Correlation	.698**	.822**	.716**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41

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

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

f. Uji reliabilitas variabel komitmen afektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	4

3. Uji validitas variabel kinerja karyawan

		Correlations						Kinerja karyawan
		KINERJA19	KINERJA20	KINERJA21	KINERJA22	KINERJA23	KINERJA24	
KINERJA19	Pearson Correlation	1	.443**	.558**	.474**	.441**	.575**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.002	.004	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
KINERJA20	Pearson Correlation	.443**	1	.505**	.720**	.622**	.743**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
KINERJA21	Pearson Correlation	.558**	.505**	1	.596**	.646**	.539**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
KINERJA22	Pearson Correlation	.474**	.720**	.596**	1	.653**	.609**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
KINERJA23	Pearson Correlation	.441**	.622**	.646**	.653**	1	.726**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
KINERJA24	Pearson Correlation	.575**	.743**	.539**	.609**	.726**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.749**	.807**	.798**	.813**	.833**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

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

4. Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	6

LAMPIRAN 4 STATISTIK DESKRIPTIF RESPONDEN

1. Jenis kelamin responden

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	56.1	56.1	56.1
	Perempuan	18	43.9	43.9	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

2. Pendidikan terakhir responden

Pendidikan_responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	1	2.4	2.4	2.4
	S1	35	85.4	85.4	87.8
	S2	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

3. Lama bekerja responden dalam perusahaan

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 tahun	10	24.4	24.4	24.4
	6-10 tahun	7	17.1	17.1	41.5
	11-15 tahun	9	22.0	22.0	63.4
	16-20 tahun	8	19.5	19.5	82.9
	21-25 tahun	2	4.9	4.9	87.8
	26-30 tahun	4	9.8	9.8	97.6
	31-35 tahun	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

4. Usia responden

Usia_responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	1	2.4	2.4	2.4
	25-30 tahun	9	22.0	22.0	24.4
	31-35 tahun	8	19.5	19.5	43.9
	36-40 tahun	6	14.6	14.6	58.5
	41-45 tahun	8	19.5	19.5	78.0
	>45 tahun	9	22.0	22.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

5. Posisi atau jabatan dalam perusahaan

Posisi atau jabatan dalam perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala Bidang Kepesertaan Program Khusus	1	2.4	2.4	2.4
	Account Representative Khusus	8	19.5	19.5	22.0
	Penata Administrasi Peserta Khusus	1	2.4	2.4	24.4
	Kepala Bidang Kepesertaan Korporasi & Institusi	1	2.4	2.4	26.8
	Account Representative	4	9.8	9.8	36.6
	Penata Administrasi Peserta	1	2.4	2.4	39.0
	Kepala Bidang Pelayanan	1	2.4	2.4	41.5
	Manajer Kasus Kecelakaan Kerja & PAK	1	2.4	2.4	43.9
	Penata Madya Pelayanan JKK-JK	2	4.9	4.9	48.8
	Penata Madya Pelayanan JHT-JP	2	4.9	4.9	53.7
	Customer Services	6	14.6	14.6	68.3
	Kepala Bidang Keuangan	1	2.4	2.4	70.7
	Penata Madya Keuangan	3	7.3	7.3	78.0
	Penata Muda Keuangan	1	2.4	2.4	80.5

LAMPIRAN 5 STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL

1. Statistik deskriptif variabel *work-life balance*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB1	41	2.00	5.00	3.6098	.97155
WLB2	41	2.00	5.00	3.6585	.76190
WLB3	41	4.00	5.00	4.4878	.50606
WLB4	41	3.00	5.00	4.4146	.59058
WLB5	41	3.00	5.00	4.5610	.59367
WLB6	41	4.00	5.00	4.6341	.48765
Valid N (listwise)	41				

2. Statistik deskriptif variabel *happiness at work* (keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen afektif)

a. Statistik deskriptif variabel keterikatan karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK7	41	2.00	5.00	4.0732	.81824
KK8	41	3.00	5.00	4.1707	.62859
KK9	41	1.00	5.00	3.5122	1.07522
KK10	41	2.00	5.00	4.0488	.77302
Valid N (listwise)	41				

b. Statistik deskriptif variabel kepuasan kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KP11	41	2.00	5.00	4.0976	.62470
KP12	41	2.00	5.00	4.1707	.62859
KP13	41	2.00	5.00	3.9024	.73501
KP14	41	3.00	5.00	4.2439	.58226
Valid N (listwise)	41				

c. Statistik deskriptif variabel komitmen afektif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KA15	41	2.00	5.00	4.1220	.64012
KA16	41	3.00	5.00	4.2683	.50122
KA17	41	2.00	5.00	3.9512	.70538
KA18	41	3.00	5.00	4.2195	.47498
Valid N (listwise)	41				

d. Statistik deskriptif variabel kinerja karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA19	41	2.00	5.00	4.0976	.73501
KINERJA20	41	4.00	5.00	4.3902	.49386
KINERJA21	41	3.00	5.00	4.1707	.62859
KINERJA22	41	4.00	5.00	4.4878	.50606
KINERJA23	41	3.00	5.00	4.3659	.58121
KINERJA24	41	3.00	5.00	4.3659	.62274
Valid N (listwise)	41				

LAMPIRAN 6 HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

1. H1 : Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Yogyakarta

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.415	.400	2.23235

a. Predictors: (Constant), Work-life balance

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.038	1	138.038	27.700	.000 ^b
	Residual	194.352	39	4.983		
	Total	332.390	40			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Work-life balance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.621	3.675		1.801	.079
	Work-life balance	.759	.144	.644	5.263	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

2. H2 : Pengaruh *happiness at work* (keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen afektif organisasi) terhadap kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.702	1.57457

a. Predictors: (Constant), Komitmen afektif, Keterikatan karyawan, Work-life balance, Kepuasan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.953	3	78.651	30.176	.000 ^b
	Residual	96.437	37	2.606		
	Total	332.390	40			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen afektif, Keterikatan karyawan, Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.332	2.613		.892	.378
	Keterikatan karyawan	.481	.140	.387	3.430	.001
	Kepuasan kerja	.486	.212	.307	2.291	.028
	Komitmen afektif	.480	.238	.281	2.018	.051

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan