

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan pada salah satu kantor di Koperasi CU Keling Kumang yaitu Kantor Sentral yang terletak di Sintang, Kalimantan Barat. Jumlah responden yang diperoleh adalah sebanyak 34 responden yang terdiri dari 14 orang perempuan dan 20 orang laki-laki. Responden didominasi oleh karyawan yang sudah menikah yaitu sebanyak 21 orang. Usia responden paling banyak adalah yang berusia 30-35 tahun. Lama bekerja yaitu lebih dari 5 tahun sebanyak 24 orang. Posisi yang mendominasi adalah *branch office* dan staf.

2. Pengaruh *Perceived Supervisor Support* Terhadap *Work Life Balance* Karyawan

Hasil regresi menunjukkan bahwa *perceived supervisor support* memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan sebesar 11,7%. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa pentingnya dukungan *supervisor* terhadap *work life balance* karyawan. Maka, hipotesis yang

berbunyi “*perceived supervisor support* berpengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan” diterima.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah implikasi manajerial yang dapat diberikan:

1. Pada hasil statistik deskriptif variabel *perceived supervisor support* terdapat satu item yang memiliki nilai terendah sebesar 2,85 yaitu PSS1 yang berbunyi “Atasan saya peduli dengan pendapat saya”. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh ini *supervisor* telah mendengarkan dan peduli dengan pendapat karyawan. Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan kepedulian tersebut adalah melalui pemberian fasilitas yang menunjang pekerjaan karyawan. *Supervisor* dapat menanyakan kebutuhan setiap karyawan untuk menunjang kebutuhan pekerjaan yang maksimal. Kemudian pada variabel *work life balance* terdapat item WLB3 dengan nilai terendah sebesar 3,76 yang berbunyi “Saya merasa bahwa keseimbangan antara kebutuhan kerja dan aktivitas di luar pekerjaan saat ini sudah tepat”. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mengisi kuesioner masih merasa kurang dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan kerja dan aktivitas di luar pekerjaan. Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan oleh

perusahaan adalah melalui sebuah forum berupa pelatihan dengan tema yang berkaitan dengan *work life balance* karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berikut merupakan beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dapat dijadikan sebagai acuan dan gambaran untuk perkembangan penelitian di masa mendatang:

1. Sampel dalam penelitian hanya berjumlah 34 orang, dimana 20 orang didominasi oleh laki-laki sehingga data yang diperoleh belum tentu dapat memberikan jawaban dengan tepat.

5.4. Saran Penelitian

1. Sebaiknya jumlah responden dalam penelitian dapat seimbang antara perempuan dan laki-laki dengan melakukan survei terhadap perusahaan atau instansi yang akan menjadi tempat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abramis, D. J., & Caplan, R. D. (1985). Effects of Different Sources of Social support and Social Conflict on Emotional Well-Being. *Basic and Applied Social Psychology*, 6(2), 111–129. https://doi.org/10.1207/s15324834basp0602_2
- Anwer, M. (n.d.). *Academic Labor and the Global Pandemic: Revisiting Life-Work Balance under COVID-19*. <https://www.insidehighered.com/digital->
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132–146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). *The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and job Satisfaction*.
- Bacharach, S. B., & Bamberger, P. A. (n.d.). *9/11 AND NEW YORK CITY FIREFIGHTERS' POST HOC UNIT SUPPORT AND CONTROL CLIMATES: A CONTEXT THEORY OF THE CONSEQUENCES OF INVOLVEMENT IN TRAUMATIC WORK-RELATED EVENTS*.
- Book Reviews*. (2006).
- Bro, L. L., Andersen, L. B., & Bøllingtoft, A. (2017). Low-Hanging Fruit: Leadership, Perceived Prosocial Impact, and Employee Motivation. *International Journal of Public Administration*, 40(9), 717–729. <https://doi.org/10.1080/01900692.2016.1187166>
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 27, Issue 4, pp. 463–484). <https://doi.org/10.1002/job.381>
- Dawley, D., Houghton, J., & Bucklew, N. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *Journal of Social Psychology*, 150(3), 238–257. <https://doi.org/10.1080/00224540903365463>
- Dhar, R. L. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job autonomy. *Tourism Management*, 57, 139–148. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.011>

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3).
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Erdeji, I., Jovicic-Vukovic, A., Gagic, S., & Terzic, A. (2016). Cruisers on the Danube - the impact of LMX theory on job satisfaction and employees' commitment to organization. *Journal of the Geographical Institute Jovan Cvijic, SASA*, 66(3), 401–415. <https://doi.org/10.2298/ijgi1603401e>
- Greenhaus, J., & Allen, T. D. (n.d.). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature A Meta-Analysis of the Antecedents of Work-Family Enrichment View project Research on work-nonwork balance View project*. <https://www.researchgate.net/publication/259280583>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (n.d.). *WHEN WORK AND FAMILY ARE ALLIES: A THEORY OF WORK-FAMILY ENRICHMENT*.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012a). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012b). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Hofmann, V., & Stokburger-Sauer, N. E. (2017). The impact of emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 65, 47–58. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.06.003>
- Hutchins, H. M., & Wang, J. (2008). Organizational Crisis Management and Human Resource Development: A Review of the Literature and Implications to HRD Research and Practice. In *Advances in Developing Human Resources* (Vol. 10, Issue 3, pp. 310–330). <https://doi.org/10.1177/1523422308316183>
- Maertz, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor

- support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059–1075. <https://doi.org/10.1002/job.472>
- Mccrae, R. R., John, O. P., Bond, M., Borkenau, P., Buss, D., Costa, P., Fiske, D., Goldberg, L., Hogan, R., & Norman, W. (n.d.). *An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications*.
- Ola, O. O., John, W. O., Simeon, O. A., & Mutiu, O. A. (2019). Impact of Work Life Balance on the Social Life of Workers Living in Lagos Metropolitan Borders. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 1(2), 50–59. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2019.02.006>
- Phungsoonthorn, T., & Charoensukmongkol, P. (2020). Antecedents and outcomes associated with a sense of place toward the organization of Myanmar migrant workers in Thailand. *Equality, Diversity and Inclusion*, 39(2), 195–218. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2019-0177>
- Poulose, S. (2014). International Journal of Advances in Management and Economics Work Life Balance: A Conceptual Review. *Shobitha Poulose & Sudarsan N/March*, 3, 2–3. www.managementjournal.info
- Prof. Dr. Sugiyono. (2019). *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN* (30th ed.). ALFABETA.
- Raub, S., & Robert, C. (2013). Empowerment, Organizational Commitment, and Voice Behavior in the Hospitality Industry: Evidence from a Multinational Sample. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 136–148. <https://doi.org/10.1177/1938965512457240>
- Russo, A. (2018). *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-018>
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173–188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates’ perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689–695. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Spence Laschinger, H. K., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.03.002>

- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>
- Tang, Y. Y., & Tsaur, S. H. (2016). Supervisory support climate and service-oriented organizational citizenship behavior in hospitality: The role of positive group affective tone. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(10), 2331–2349. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2014-0432>
- Tummers, L., Steijn, B., Nevicka, B., & Heerema, M. (2018). The Effects of Leadership and Job Autonomy on Vitality: Survey and Experimental Evidence. *Review of Public Personnel Administration*, 38(3), 355–377. <https://doi.org/10.1177/0734371X16671980>
- Uma Sekaran; Roger Bougie. (2019). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (6th ed.). Salemba Empat.
- Warner, M. A., & Hausdorf, P. A. (2009). The positive interaction of work and family roles: Using need theory to further understand the work-family interface. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 24, Issue 4, pp. 372–385). <https://doi.org/10.1108/02683940910952732>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4 SPEC.ISS.), 338–351. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.002>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (n.d.). *LINKING EMPOWERING LEADERSHIP AND EMPLOYEE CREATIVITY: THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, INTRINSIC MOTIVATION, AND CREATIVE PROCESS ENGAGEMENT.*

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



CREDIT UNION KELING KUMANG

Akta Pendirian Badan Hukum No. 50 a/BH/X/1995
Jln. Sekadau - Sintang Km 27, Dusun Tampang Sambas-Tampang Kemayau
Desa Tampang Semadak, Kecamatan Sekadau Hilir, 79513
Kabupaten Sekadau, Kalimantan Barat, Indonesia
E-mail: invictus93@cukelingkumang.com; Website: www.cukelingkumang.com
Telp./WA: (+628)115711132



No : 172/CUKK/M/IV/2023

Sintang, 18 April 2023

Lamp : -

Perihal : Tanggapan pencarian data dan penyebaran kuedioner untuk penelitian skripsi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas ATMA JAYA
YOGYAKARTA
Di Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat dari Bapak/Ibu tertanggal 03 April 2023 yang lalu dengan nomor surat :
3965/Kues/1 tentang **Surat Pencarian Data dan Penyebaran Kuesioner untuk Penulisan Skripsi** di CU
Keling Kumang oleh Mahasiswa Universitas ATMA JAYA YOGYAKARTA dengan data sebagai berikut:

No	Nama Lengkap	NPM	Program Studi
1	Elisabeth Rosula	190324712	Manajemen
Judul : "Pentingnya Perceived Supervisor Support terhadap Work Life Balance Karyawan"			

Maka bersamaan dengan surat ini, kami ingin menyampaikan bahwa kami dari CU Keling Kumang **memperbolehkan** kegiatan pencarian data dan penyebaran kuesioner untuk penulisan skripsi, dengan syarat mahasiswa tersebut melampirkan surat kuasa bermaterai tentang menjaga kerahasiaan data lembaga. Diharapkan setelah selesai melakukan penelitian tersebut dapat memberikan laporan hasil penelitian sebagai arsip di CU Keling Kumang.

Demikian surat tanggapan ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Kami mengucapkan terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan kepada kami.

Hormat kami,


Valentinus, S.Sos, M.M
KelingKumang
Member-TBL-Entrepreneur
HEAD OFFICE

CEO CU Keling Kumang

Shared Values: Integrity, Network, Value Creation, Innovation, Credibility, Togetherness, Unity, Speed

Visi: Menjadi Credit Union Pilihan Utama Masyarakat di Kalimantan Barat

Misi: Melayani Anggota di Kalimantan Barat dengan Menyediakan Pelayanan Keuangan yang Bertanggungjawab dan Berkelanjutan untuk Menurunkan Kemiskinan dan Meningkatkan Standar Hidup

Lampiran 2 Kuesioner

A. Karakteristik Responden

Pada bagian ini terdapat 6 pertanyaan yang harus diisi oleh responden

Nama	
Jenis Kelamin	a. Perempuan b. Laki-laki
Status Pernikahan	a. Menikah b. Belum menikah
Usia	a. 18-23 tahun b. 24-29 tahun c. 30-35 tahun d. 36-41 tahun e. 42-47 tahun f. 48-53 tahun g. 53 tahun keatas
Lama Bekerja	a. Kurang dari 6 Bulan b. 6 Bulan – 1 Tahun c. Lebih dari 1 Tahun – 3 Tahun d. Lebih dari 3 Tahun – 5 Tahun E. Lebih dari 5 Tahun
Posisi Pekerjaan	a. CEO b. Assistant Executive Secretary c. Deputi Spin Off

	d. Accounting and Financial Department e. Administration Procurement Department f. Credit and Collection Department g. Risk Management Department h. Human Resources Management Department i. Marketing Public Relation - Research and Development Department j. SPM and Member Education Department k. Internal Audit Department l. Area Manager m. Branch Office n. Staf
--	---

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pada bagian ini terdapat 4 pernyataan yang harus diisi oleh responden. Responden dimohon untuk menjawab pertanyaan yang diajukan dengan memilih salah satu jawaban yang relevan dengan pendapat responden.

Jawaban akan diklasifikasikan menjadi beberapa pilihan, yaitu:

1 = STS (sangat tidak setuju)

2 = TS (tidak setuju)

3 = N (netral)

4 = S (setuju)

5 = SS (sangat setuju)

Perceived Supervisor Support

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1	Atasan saya peduli dengan pendapat saya	STS	TS	N	SS	S
2	Atasan saya sangat memperhatikan kesejahteraan saya	STS	TS	N	SS	S
3	Atasan saya sangat memperhatikan tujuan dan nilai-nilai saya	STS	TS	N	SS	S
4	Atasan saya menunjukkan sedikit perhatian kepada saya	STS	TS	N	SS	S

Work Life Balance

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga	STS	TS	N	SS	S
2	Saat ini saya memiliki keseimbangan yang baik antara waktu yang saya habiskan di tempat kerja dan waktu yang saya miliki di luar pekerjaan	STS	TS	N	SS	S
3	Saya merasa bahwa keseimbangan antara kebutuhan kerja dan aktivitas di luar pekerjaan saat ini sudah tepat	STS	TS	N	SS	S
4	Saya dapat menegosiasikan dan menyesuaikan apa yang diharapkan dari tempat kerja dan keluarga saya	STS	TS	N	SS	S
5	Saya dapat memenuhi harapan yang diberikan oleh atasan dan keluarga saya	STS	TS	N	SS	S

Lampiran 3 Input Data

Jenis kelamin	Status Pernikahan	Usia	Lama Bekerja	Posisi Pekerjaan
Perempuan	Belum menikah	24-29 tahun	Lebih dari 1 Tahun - 3 Tahun	Staff
Perempuan	Belum menikah	24-29 tahun	Lebih dari 1 Tahun - 3 Tahun	Staff
Laki-laki	Menikah	36-41 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Internal Audit Department
Perempuan	Menikah	30-35 tahun	Lebih dari 5 Tahun	SPM and Member Education Department
Laki-laki	Belum menikah	24-29 tahun	Lebih dari 1 Tahun - 3 Tahun	Staff
Laki-laki	Menikah	30-35 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Area Manager
Perempuan	Menikah	30-35 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Assistant Executive Secretary
Perempuan	Menikah	24-29 tahun	Lebih dari 3 Tahun - 5 Tahun	Risk Management Department
Laki-laki	Menikah	36-41 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Staff
Laki-laki	Menikah	42-47 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Branch Office
Laki-laki	Menikah	30-35 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Branch Office
Laki-laki	Menikah	36-41 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Branch Office
Perempuan	Menikah	36-41 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Branch Office
Laki-laki	Belum menikah	48-53 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Staff
Laki-laki	Menikah	30-35 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Branch Office
Perempuan	Belum menikah	30-35 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Staff
Laki-laki	Belum menikah	18-23 tahun	Lebih dari 3 Tahun - 5 Tahun	Staff
Perempuan	Belum menikah	24-29 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Branch Office
Laki-laki	Belum menikah	24-29 tahun	Lebih dari 1 Tahun - 3 Tahun	Staff

Jenis kelamin	Status Pernikahan	Usia	Lama Bekerja	Posisi Pekerjaan
Laki-laki	Menikah	30-35 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Branch Office
Laki-laki	Belum menikah	24-29 tahun	Lebih dari 1 Tahun - 3 Tahun	Branch Office
Perempuan	Menikah	36-41 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Staff
Laki-laki	Menikah	36-41 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Branch Office
Laki-laki	Menikah	36-41 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Branch Office
Laki-laki	Menikah	30-35 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Branch Office
Laki-laki	Menikah	30-35 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Branch Office
Laki-laki	Belum menikah	24-29 tahun	Lebih dari 3 Tahun - 5 Tahun	Staff
Perempuan	Belum menikah	24-29 tahun	Lebih dari 1 Tahun - 3 Tahun	Branch Office
Perempuan	Belum menikah	18-23 tahun	Lebih dari 3 Tahun - 5 Tahun	Staff
Laki-laki	Menikah	36-41 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Credit and Collection Department
Laki-laki	Menikah	42-47 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Staff
Perempuan	Belum menikah	30-35 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Internal Audit Department
Perempuan	Menikah	24-29 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Staff
Perempuan	Menikah	30-35 tahun	Lebih dari 5 Tahun	Staff

PS S1	PS S2	PS S3	PS S4	TOTAL PSS	WL B1	WL B2	WL B3	WL B4	WL B5	TOTAL WLB
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	2	14	4	3	3	3	4	17
3	3	3	3	12	4	3	3	3	4	17
4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	19
5	4	4	2	15	5	5	4	4	4	22
4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	20
4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	20

PS S1	PS S2	PS S3	PS S4	TOTAL PSS	WL B1	WL B2	WL B3	WL B4	WL B5	TOTAL WLB
4	4	4	5	17	4	4	3	4	4	19
4	4	3	2	13	2	2	3	3	4	14
3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	20
4	3	3	2	12	4	4	4	4	4	20
4	4	4	2	14	3	3	3	3	3	15
5	3	5	3	16	4	3	3	3	3	16
4	4	3	3	14	4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	16	4	5	4	3	4	20
3	3	4	2	12	4	4	4	4	4	21
3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	19
4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	20
4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	17	5	5	4	4	4	22
4	4	4	2	14	5	4	5	4	4	22
5	4	4	3	16	5	4	4	5	4	22
3	3	3	3	12	5	4	3	3	3	18
3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	20
4	4	4	2	14	5	3	4	5	4	21
2	2	3	2	9	4	4	4	4	4	20
5	5	4	3	17	5	4	5	5	4	23
4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20

Lampiran 4 Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas *Perceived Supervisor Support*

Correlations

		PSS1	PSS2	PSS3	PSS4	Perceived Supervisor Support
PSS1	Pearson Correlation	1	.714**	.575**	.135	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.445	.000
	N	34	34	34	34	34
PSS2	Pearson Correlation	.714**	1	.490**	.093	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.599	.000
	N	34	34	34	34	34
PSS3	Pearson Correlation	.575**	.490**	1	.059	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.742	.000
	N	34	34	34	34	34
PSS4	Pearson Correlation	.135	.093	.059	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.445	.599	.742		.000
	N	34	34	34	34	34
Perceived Supervisor Support	Pearson Correlation	.819**	.762**	.671**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

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

Uji Validitas *Work Life Balance*

Correlations

		WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	Work Life Balance
WLB1	Pearson Correlation	1	.618**	.549**	.584**	.182	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.303	.000
	N	34	34	34	34	34	34
WLB2	Pearson Correlation	.618**	1	.576**	.390*	.285	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.023	.102	.000
	N	34	34	34	34	34	34
WLB3	Pearson Correlation	.549**	.576**	1	.680**	.430*	.847**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.011	.000
	N	34	34	34	34	34	34
WLB4	Pearson Correlation	.584**	.390*	.680**	1	.423*	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000		.013	.000
	N	34	34	34	34	34	34
WLB5	Pearson Correlation	.182	.285	.430*	.423*	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.303	.102	.011	.013		.001
	N	34	34	34	34	34	34
Work Life Balance	Pearson Correlation	.816**	.779**	.847**	.808**	.529**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34	34

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

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

Hasil Uji Reliabilitas *Perceived Supervisor Support*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	4

Uji Reliabilitas *Work Life Balance*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	5

Lampiran 5 Uji Persentase

Statistics

		Jenis_kelamin	Status_pernikahan	Usia	Lama_bekerja	Posisi_pekerjaan
N	Valid	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.59	1.38	3.03	4.53	12.26
Mode		2	1	3	5	13 ^a
Std. Deviation		.500	.493	1.141	.788	2.778
Minimum		1	1	1	3	2
Maximum		2	2	6	5	14

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	14	41.2	41.2	41.2
	Laki-laki	20	58.8	58.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Status_pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	21	61.8	61.8	61.8
	Belum menikah	13	38.2	38.2	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-23 tahun	2	5.9	5.9	5.9
	24-29 tahun	10	29.4	29.4	35.3
	30-35 tahun	11	32.4	32.4	67.6
	36-41 tahun	8	23.5	23.5	91.2
	42-47 tahun	2	5.9	5.9	97.1
	48-53 tahun	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lama_bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lebih dari 1 tahun	6	17.6	17.6	17.6
	Lebih dari 3 tahun	4	11.8	11.8	29.4
	Lebih dari 5 tahun	24	70.6	70.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Posisi_pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Assistant Executive Secretary	1	2.9	2.9	2.9
	Credit and Collection Department	1	2.9	2.9	5.9
	Risk Management Department	2	5.9	5.9	11.8
	SPM and Member Education Department	1	2.9	2.9	14.7
	Internal Audit Department	2	5.9	5.9	20.6
	Area Manager	1	2.9	2.9	23.5
	Branch Office	13	38.2	38.2	61.8
	Staff	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lampiran 6 Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif *Perceived Supervisor Support*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PSS1	34	2	5	3.91	.668
PSS2	34	2	5	3.71	.579
PSS3	34	3	5	3.76	.496
PSS4	34	2	5	2.85	.857
Perceived Supervisor Support	34	9	17	14.24	1.810
Valid N (listwise)	34				

Statistik Deskriptif *Work Life Balance*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB1	34	2	5	4.09	.668
WLB2	34	2	5	3.82	.626
WLB3	34	3	5	3.76	.554
WLB4	34	3	5	3.79	.592
WLB5	34	3	4	3.85	.359
Work Life Balance	34	14	23	19.32	2.170
Valid N (listwise)	34				

Lampiran 7 Regresi Linear Sederhana

Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 ^a	.117	.090	2.071

a. Predictors: (Constant), Perceived Supervisor Support

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.243	1	18.243	4.255	.047 ^b
	Residual	137.198	32	4.287		
	Total	155.441	33			

a. Dependent Variable: Work Life Balance

b. Predictors: (Constant), Perceived Supervisor Support

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.476	2.857		4.717	.000
	Perceived Supervisor Support	.411	.199	.343	2.063	.047

a. Dependent Variable: Work Life Balance