

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Meskipun organisasi tersebut memiliki fasilitas yang memadai tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola organisasi. Setiap pegawai tentunya memiliki tujuan masing-masing. Selain tujuan organisasi yang harus dicapai, kebutuhan masing-masing karyawan juga perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan pegawai dapat terintegrasi dengan baik antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi pegawai. Pegawai mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi. Kebutuhan tersebut bersifat fisik atau non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak.

Manusia dalam bekerja tentunya mendambakan suatu kepuasan kerja baik itu segi materi maupun dalam segi moril. Kerja merupakan suatu sarana untuk menuju ke arah terpenuhinya kepuasan pribadi dengan jalan memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaan itu terhadap orang lain. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Pegawai yang memiliki rasa puas pada organisasi akan menunjukkan loyalitas kepada organisasi serta hasil yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mencapai keberhasilan organisasi.

Seorang karyawan akan dapat bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Robbins (2012:23), kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntun interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan, dan kebijakan organisasi, standart kerja, kondisi kerjadan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Kepuasan kerja cenderung bersifat subjektif karena berkaitan dengan individu masing-masing.

Kepuasan kerja merupakan sifat umum yang dihasilkan dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individu diluar kerja. Menurut As'ad (2015:17) kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sebuah organisasi sangat bergantung pada pegawainya, sebagaimana baik sebuah perencanaan namun sebuah pelaksanaan akan tetap bergantung pada manusia yang menjalankannya sehingga hasil sebenarnya akan juga menggambarkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan atasan, sehingga atasan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan rasa kepuasan kerja pegawainya. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerja yang baik agar dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Salah satu upaya yang dapat diberikan oleh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut dengan memberikan jam kerja yang fleksibel agar pegawai dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Tingginya tuntutan organisasi membuat pegawai kelelahan dan menghabiskan lebih dari sepertiga waktunya dalam sehari untuk bekerja. Padahal setiap pegawai juga membutuhkan adanya waktu dan perhatian untuk kehidupan pribadinya. Semakin banyaknya tuntutan dari kerluarga dan semain berkembangnya tuntutan dari pekerjaan, tidak heran banyak pegawai yang mengalami konflik.

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup, sifat lingkungan pegawai diluar pekerjaan mempengaruhi perasaan pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini dikarenakan pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja juga mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan pegawai dan menyediakan fasilitas yang baik agar pegawainya dapat menyeimbangkan hidup dan juga dapat memuaskan pekerjaannya.

Beberapa penelitian terdahulu, terkait dengan kepuasan kerja pegawai telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan hasil yang beragam. Penelitian Asepta (2017), menunjukkan bahwa *Work-life balance* dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Akhmal (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif. Qodrizana (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa

keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

James (2017) dalam penelitian diketahui bahwa pengembangan karir, kepuasan kerja, *Work-life Balance* serta dukungan organisasi sudah baik. Namun demikian *Work-life Balance* terbukti tidak dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan dukungan organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Paramita (2006) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work-family balance* dan program *family friendly* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan diantara kedua variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang memiliki pengaruh paling besar adalah *work-family balance* kemudian program *family friendly*. Lisdiani (2017) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Rondonuwu (2018) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Gandi (2018) dalam jhasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan pengembangan karir dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

Suwartiningsih (2019) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan.

Dari beberapa penelitian terdahulu dapat penulis tarik kesimpulan bahwa ada beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya adalah *Work life balance* dan pengembangan karir.

Work life balance telah menjadi topik yang menarik dalam studi organisasi akhir-akhir ini. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. *Work life balance* bukannya konsep yang baru. Pada awalnya keseimbangan-keseimbangan kerja keluarga hanya mengacu pada konsep tidak adanya konflik. *Work life balance* adalah keberadaan individu ketika ada keterlibatan dan kepuasan yang sama dalam peran kerja dan keluarga. Konsep keseimbangan peran menawarkan suatu alternatif bahwa individu memprioritaskan peran secara hirarki untuk mengorganisir dan mengatur berbagai tanggung jawab.

Work-life balance adalah saat dimana kita bisa menggunakan energi kita dengan sungguh-sungguh untuk melaksanakan hal yang utama, dengan keterlibatan emosional dan fisik. Setiap pegawai pasti menginginkan agar keduanya berjalan dengan baik. Keseimbangan antar keduanya sangat dibutuhkan pegawai, agar pegawai dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan pribadinya. Keseimbangan kehidupan kerja tersebut disebut dengan *work life balance*. Walaupun persepsi dan penilaian tentang *work life balance* antar satu individu dengan individu yang lain bervariasi tetapi pada intinya apabila individu mencapai kepuasan dan keseimbangan antara pembagian waktu dan keterlibatan

psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan memiliki *work life balance*. Sebaliknya, apabila individu mengalami ketidakpuasan serta tidak adanya keseimbangan pembagian waktu dan keterlibatan psikologis antar keduanya, maka individu tersebut dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance*.

Saat ini pria dan wanita tidak lagi mendefinisikan kesuksesan karier dengan penghasilan atau tingginya gaji yang diterima. Studi dari *Accenture*, perusahaan konsultan manajemen mengungkapkan, keseimbangan antara hidup dan kerja (*work life balance*) adalah penentu utama kesuksesan bagi lebih dari setengah laki-laki dan perempuan. Mayoritas pegawai percaya bahwa *work life balance* dapat dicapai.

Dari beberapa penjelasan di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa setiap pegawai yang bekerja membutuhkan *work life balance*. Agar mereka merasa bahagia dan bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Faktor yang juga ikut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Menurut Siagian (2017:215) semakin baik kesempatan pegawai untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja pegawai sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap pegawai terhadap

pengembangan karir bisa berbeda tergantung pada cara pandang pegawai terhadap faktor pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan organisasi swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Pengembangan karir tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karir pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

Pengembangan karir yang efektif merupakan suatu proses yang hidup dan suatu proses yang berkembang dan berubah mengikuti organisasi yang semakin fleksibel. Pengembangan karier bukanlah sesuatu yang statis dan tetap, dan oleh karena itu harus dikaji secara kontinu dan dikembangkan secara terus menerus. Organisasi mencanangkan pengelolaan karir pegawai berbasis kompetensi, yang dikembangkan berdasarkan kemitraan partisipatif antara pegawai, manajer lini dan yang dilakukan dengan pendekatan adalah: pegawai merencanakan karir yang hendak dicapainya pada masa yang akan datang dengan diikuti pengembangan

kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan/pekerjaan (*job requirement*) yang hendak dicapainya dan Manajer lini berperan dalam membimbing, mengarahkan dan membina pegawai dalam mengembangkan kompetensinya sehingga mampu menjadi kader yang profesional.

Organisasi berperan dalam menyediakan fasilitas pengembangan kompetensi dan karir pegawai sesuai prinsip-prinsip manajemen SDM, seperti (1) persyaratan pekerjaan (*job requirement*), (2) jenjang dan jalur karir, (3) pengembangan kompetensi pegawai, (4) pengelolaan kinerja pegawai, (5) konseling pengembangan karir, (6) *assessment* dan evaluasi, dan (7) sistem informasi manajemen SDM.

Masjid merupakan jantungnya segala keaktifan umat Islam, karena alasan tersebut, jika disuatu lokasi terdapat pemeluk agama Islam yang tinggal menetap maka mereka patut untuk mendirikan masjid. Tempat sholat yang utama bagi umat Islam adalah masjid, selain sholat di masjid banyak aktivitas seperti aktivitas komunitas muslim, sekaligus cerminan identitas mereka. Masjid Agung Madani *Islamic Centre* merupakan aset milik Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu yang pembangunannya didanai oleh APBD Kabupaten Rokan Hulu. Bangunan Masjid *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu yang dijuluki Negeri Seribu Suluk ini telah meningkatkan fungsi masjid yang tidak hanya setakad tempat melaksanakan ibadah sholat, melainkan telah diperluas sesuai dengan motonya masjid sebagai sarana ibadah, meraih berkah, meningkatkan marwah, dimana masjid dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana serta program dan kegiatan yang terencana, terukur serta mempunyai visi yang jauh kedepan, sehingga Masjid Agung Madani

Islamic Centre Pasir Pengaraian telah menunjukkan bagaimana masjid yang profesional dan paripurna.

Pengembangan karir yang dilakukan oleh *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu menggunakan strategi pengelolaan SDM di organisasi yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja seseorang adalah pola karir. Sistem pengembangan pola karir yang tepat mampu memberikan arah bagi karyawan untuk pengembangan dirinya. Sistem pengembangan pola karier yang tepat mampu mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Adapun komposisi pegawai *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Komposisi Pegawai *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu 2019

No	Fungsi	Kebutuhan	Realisasi	Persentase
1.	Pimpinan dan staf <i>Islamic Center</i>	62	62	100%
2.	Teknisi, kurir, petugas perpustakaan, <i>front office</i> dan <i>office girl</i>	11	8	72,7%
3.	Imam, muazim dan marbot	8	8	100%
4.	Petugas keamanan	10	5	50%
5.	Petugas kebersihan	25	15	60%
6.	Pertamanan	Dinas	Dinas	10%
Total		116	90	77.59%

Sumber: *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu, 2020

Dari Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwasannya komposisi pegawai di *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu secara keseluruhan belum terpenuhi. Bidang yang memiliki komposisi pegawai lengkap hanya pada pimpinan dan staf *Islamic Centre* dan bagian imam, muazim serta marbot sebanyak 100% ketersediaan pegawainya, sedangkan bagian lain jumlah pegawainya masih kurang dari yang dibutuhkan sebenarnya. Misalnya pada bagian teknisi, kurir, petugas

perpustakaan, *front office* dan *office girl* dibutuhkan pegawai sebanyak 11 orang, namun yang ada saat ini hanya 8 orang, begitu juga dengan bagian petugas keamanan dibutuhkan pegawai sebanyak 10 orang, namun ketersediaan pegawai saat ini hanya 5 orang. Selanjutnya pada bagian petugas kebersihan, dibutuhkan pegawai sebanyak 25 orang, namun ketersediaan pegawai saat ini hanya 15 orang.

Peneliti mengadakan prasurvei penelitian dengan cara wawancara langsung kepada beberapa orang pegawai guna mengetahui permasalahan yang terjadi pada pegawai *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu yang berkaitan dengan variabel penelitian guna mendapatkan informasi yang relevan dengan penelitian. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bidang bagian umum staf *Islamic Centre* dan bagian perpustakaan, maka ditemukanlah dasar permasalahan pada faktor *work life balance* yang dihadapi pegawai berupa keseimbangan waktu (*time balance*) yang dimiliki pegawai. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang mengeluhkan sulitnya membagi antara waktu kerja dengan keluarga, karena jam kerja lebih banyak dibandingkan dengan waktu bersama keluarga, dimana pegawai memiliki jam kerja wajib 8 jam/hari dan terkadang beberapa pegawai harus bekerja lembur sehingga hal ini dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, padahal disatu sisi mereka dituntut untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, namun disisi lain mereka juga membutuhkan waktu khusus untuk bisa berkumpul bersama keluarga. Hal ini tentunya secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian target kerja *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kinerja Anggaran *Islamic Centre* Kabupaten Rokan 2019

No	Kegiatan	Jumlah	Realisasi	Sisa	Presentase
1.	Pemeliharaan	1.134.000.000	1.015.251.786	118.748.214	89,53%
	1.1. Telepon Air listrk	834.000.000	781.037.094	52.962.906	93,65%
	1.2. Kebersihan	300.600.000	234.214.692	65.785.308	78,07%
2.	Operasional pegawai	2.659.832.500	2.641.961.700	17.870..800	99,33%
3.	Operasional Fungsi	2.206.167.500	2.055.713969	150.453.531	93,18%
	3.1 Bidang Takmir	271.000.000	248.781.268	22.218.732	91,80%
	3.2 Bidang Pengkajian	192.800.000	174.884.825	17.915.175	90,71%
	3.3 Bidang Sosbud	704.980.000	630.190.498	74.789.502	89,39%
	3.4 Bidang Infokom	271.800.000	258.210.473	13.589.527	95,00%
	3.5 Bidang Bisnis	60.250.000	45.498.100	14.751.900	75,52%
	3.6 Oprs.Penunjang	705.337.500	698.148.805	7.188.695	98,98%
	Total anggaran	6.000.0000.000	5.712.927.455	287.072.545	95,22%

Sumber: *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu, 2020

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan operasional fungsi bidang-bidang telah mampu menjalankan program dan kegiatan sesuai rencana, namun belum optimal atau tercapai sepenuhnya. Misalnya pada kegiatan operasional pegawai, hanya tercapai realisasi sebesar 99,33% dari program dan kegiatan yang di targetkan. Begitu juga pada kegiatan operasional fungsi dapat dilihat untuk kegiatan bidang Takmir hanya terealisasi sebesar 91,8%, kegiatan bidang pengkajian hanya terealisasi sebesar 90,71%. Kegiatan bidang sosbud hanya terealisasi sebesar 89,39%, kegiatan bidang infokom hanya terealisasi sebesar 95%, kegiatan bidang bisnis hanya terealisasi sebesar 75,52%, begitu juga dengan kegiatan bidang oprs. Penunjang hanya terealisasi sebesar 98,98%. Artinya bahwa faktor *work life balance* sangat mempengaruhi kinerja pegawai *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.

Permasalahan pengembangan karir yang terjadi di dalam *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan wawancara peneliti dilapangan dengan 3 orang pegawai bagian umum staf *Islamic Centre*, bagian perpustakaan dan bagian keamanan adalah masalah prestasi kerja. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga misalnya promosi jabatan masih sulit. Hal ini dikarenakan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu masih memegang proses pengembangan karir pada sifat yang fleksibel bukan pada proses yang statis sehingga sering terjadi perubahan baik itu perubahan pada proses pengembangan karir dan karakteristik organisasi di *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu. Para pegawai yang mendapatkan promosi jabatan tertentu biasanya hanyalah orang-orang yang dekat dengan pemimpin, bukan dinilai sepenuhnya berdasarkan prestasi yang dimiliki pegawai.

Permasalahan kepuasan kerja berdasarkan hasil pengamatan di *Islamic Centre* berdasarkan hasil wawancara dengan 3 orang pegawai bagian umum staf *Islamic Centre*, bagian perpustakaan dan bagian keamanan Kabupaten Rokan Hulu terjadinya penurunan kepuasan kerja pegawai dikarenakan penilaian kinerja untuk promosi jabatan atau kenaikan golongan yang dilakukan oleh *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu dinilai tidak adil karena tidak didasarkan pada kinerja atau senioritas (lama bekerja), tetapi hanya berdasarkan tingkat pendidikan. Sedangkan dalam hal lain, pegawai yang ingin megembangkan pendidikannya terpaksa tertunda, dikarenakan segi pembiayaan yang belum mencukupi. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, menyatakan pada *form* penilaian tidak dicantumkan kriteria penilaian dan standar penilaian secara spesifikasi sehingga pegawai yang dinilai merasa adanya ketidak absahan dari

penilaian tersebut karena tidak mengetahui secara spesifik kriteria apa saja yang dinilai.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan membuat peneliti tertarik untuk mengulas tentang Masjid Agung Madani *Islamic Centre* dalam sebuah proposal yang penulis beri judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN *ISLAMIC CENTRE* KABUPATEN ROKAN HULU”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah *work life balance* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.

2. Untuk mengetahui pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui *work life balance* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Sebagai pengembangan ilmu yang penulis peroleh terutama dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan *work life balance* dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk di terapkan dalam lingkungan kerja.
2. Bagi *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu
Untuk memberikan masukan dan evaluasi pada *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang baik dan juga sebagai bahan pertimbangan bagi *Islamic Centre* dalam pengambilan keputusan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup signifikan sebagai masukan pengetahuan atau literatur ilmiah yang dapat dijadikan bahan referensi bagi para mahasiswa yang melaksanakan penelitian tentang pengaruh *work life balance* pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, mamfaat penelitian, batas masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung pemecahan masalah, serta menguraikan tentang pengertian dan fungsi beberapa teori yang melandasi pembahasan masalah dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan.

Parkes and Langford (2018:12) mendefinisikan *work life balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Dalam menyelaraskan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia di mana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

Menurut Robbins dan Coulter (2012:358) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flexitime, job sharing, telecommunicating* dan lain-lain.

Schermerhorn (2015:12), mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran untuk baik dalam organisasi maupun di luar organisasi. Dalam menunjang kebutuhan karyawan, baik dalam organisasi maupun dalam kebutuhan psikologis, karyawan tersebut harus memiliki kemampuan untuk mengatur waktu yang dibutuhkan dalam kedua peran yang berbeda tersebut, jika kebutuhan dan tuntutan dari seorang karyawan tersebut sudah terpenuhi, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*).

Menurut Lockwood (2013:12) *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Menurut *State Service Commision* (2015:6) *work life balance* adalah menciptakan budaya kerja yang produktif dimana potensi ketegangan antara pekerjaan dan bagian lain dari individu diminimalkan. Menurut Singh dan Khanna (2011:34), *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “ pekerjaan “ (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “

kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain.

Berdasarkan pengertian diatas, *work life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program *family friendly benefit* yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

2.1.1.1 Indikator *Work Life Balance*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh *State Services Commission* (2015:46), *work life balance* meliputi :

1. Aspek pada tempat kerja yang terdiri dari :
 - a. Jenis pekerjaan
 - b. Tipe tempat kerja
 - c. Masalah di tempat kerja misalnya beban kerja yang tidak masuk akal.
2. Kebutuhan hidup yang terdiri dari :
 - a. Kebutuhan waktu untuk keluarga dan masyarakat misalnya perawatan anak.
 - b. Kebutuhan waktu untuk pribadi karyawan misalnya rekreasi.
 - c. Kebutuhan waktu sebagai anggota kelompok tertentu.

Menurut Hudson (2015:14), *work life balance* meliputi beberapa indikator, yaitu:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.
2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.
3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan), Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Sedangkan menurut Fisher at.all (2011:18), mengatakan jika *work-life balance* memiliki 4 indikator pembentuk, yaitu:

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *PLIW (Personal Life Interference With Work)*. Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. *PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)*. Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. *WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)*. Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, ketrampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Ahmad (2016:23), mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu:

1. Waktu. Cakupan banyaknya waktu yang di habiskan di tempat kerja atau lama waktu berada ditempat kerja.
2. Jadwal. Serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan untuk diselesaikan.
3. Kelelahan. Kondisi yang mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Singh dan Khanna (2011) telah merumuskan 10 strategi untuk menumbuhkan “ *work life balance* “ yaitu :

1. Jam kerja yang fleksibel, menyediakan penyusunan waktu yang fleksibel dan dapat dikonsultasikan untuk seluruh karyawan.
2. Kerja paruh waktu, menyediakan lebih banyak kerja paruh waktu dengan jam atau *shift* yang lebih sedikit atau penyusunan pembagian kerja untuk seluruh karyawan.
3. Jam kerja yang masuk akal, mengurangi lama waktu kerja yang berlebihan.
4. Akses untuk penanganan anak, meningkatkan akses untuk penanganan anak dengan fasilitas penanganan anak di kantor bagi yang membutuhkan fasilitas tersebut.
5. Penyusunan pekerjaan yang fleksibel, menyediakan fleksibilitas yang lebih baik dalam penyusunan pekerjaan untuk menyesuaikan kondisi personal karyawan, termasuk menyediakan waktu penuh untuk anggota keluarga.
6. Cuti harian, mengizinkan karyawan untuk meminta dan mengambil cuti dalam waktu harian.
7. Mobilitas pekerjaan, menyediakan mobilitas yang lebih baik untuk karyawan dapat berpindah dari rumah sakit, tempat kerja dan layanan kesehatan untuk menemukan penyusunan pekerjaan yang lebih sesuai.
8. Keamanan dan kesejahteraan, meningkatkan keamanan, kesejahteraan dan rasa hormat untuk seluruh karyawan di tempat kerja.

9. Akses telepon, memastikan seluruh karyawan dapat menerima telepon atau pesan mendesak dari keluarga mereka di tempat kerja, dan mendapat akses telepon untuk tetap dapat menghubungi keluarga mereka selama jam kerja.

Menurut Schabracq et.all, (2013:27) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) seseorang, yaitu:

1. Karakteristik Kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer & Knight (dalam Novelia, 2013) terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Summer & Knight menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
2. Karakteristik Keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*.
3. Karakteristik Pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap, merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak.

Sedangkan menurut Ahmad (2016:23), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu:

1. Waktu. Cakupan banyaknya waktu yang di habiskan di tempat kerja atau lama waktu berada ditempat kerja.
2. Jadwal atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan, untuk diselesaikan.
3. Kelelahan. Kondisi yang mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efesiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.

2.1.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karir, menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.

Pengembangan karier menurut Mangkunegara (2011:77) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karir. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan karirnya harus mempunyai perencanaan karir yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karir.

Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya, sedangkan menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karir adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

2.1.2.1 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2013:278) indikator yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Setelah mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi

2. Kesetiaan terhadap organisasi

Tingkat loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan.

3. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehatnasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya,

pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

4. Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Menurut Saksono, (2013:45) aspek yang dinilai dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga. Parameter yang diukur adalah: promosi jabatan, adil dalam berkarir dan mendapatkan informasi peluang promosi
2. Kesempatan untuk mencapai hal baru. Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas
3. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang. Parameter yang diukur adalah: kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing
4. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan. Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata.

Menurut Sunyoto (2012:185) menyebutkan indikator dalam pengembangan karir yaitu:

1. Hubungan pegawai dan organisasi. Sebuah organisasi harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan bersama.
2. Personalitas karyawan. Berhubungan dengan keseluruhan reaksi psikologis dan sosial seorang individu; sintesis kehidupan emosional seseorang dan kehidupan mentalnya, tingkah laku dan reaksinya terhadap lingkungan.
3. Faktor-faktor eksternal. Berhubungan dengan semua aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi lantaran ada intervensi dari pihak luar.
4. *Politicking* dalam organisasi. Berhubungan dengan adanya pengaruh dari orang-orang yang pandai politik tetapi rendah mutu profesionalismenya.
5. Sistem penghargaan. Berhubungan dengan imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat, semangat, dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan.
6. Jumlah karyawan. Berhubungan dengan jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.
7. Ukuran organisasi. Berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut.

8. Kultur perusahaan. Yaitu kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam sebuah organisasi.
9. Tipe manajemen. Adalah kedudukan-kedudukan yang penting dalam hirarki perusahaan dengan ciri khas tertentu.

Menurut Siagian (2011:23), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.
2. Keperdulian para atasan langsung. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.
4. Adanya minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang *fleksibel* dan *proaktif*.
5. Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:77) adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
Pengembangan karir membantu progrsm-progrsm perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian

Pengembangan karir dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai

Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10. Menggiatkan suatu pemikiran jkarak waktu yang panjang

Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya

Pengembangan karir pegawai bukan merupakan tanggung jawab pegawai saja tetapi merupakan bagian dari tanggung jawab organisasi dimana pegawai itu bekerja. Untuk melakukan pengembangan karir pegawai di sebuah instansi selain membuat perencanaan karier pegawai, manajemen karir juga harus di perhatikan oleh organisasi dimana pegawai tersebut bekerja.

Rachmawati (2011:136) mengemukakan bahwa keterlibatan suatu organisasi dalam pengembangan karir pegawai adalah suatu organisasi adalah suatu keharusan. Dukungan tersebut dapat berupa :

1. Pendidikan Karir

Karyawan harus menyadari dan memahami bahwa pendidikan merupakan hal yang penting yang dapat memacu karir. Bentuk pendidikan dapat berupa seminar, *workshop*, lokakarya, pelatihan dan lain sebagainya.

2. Data Informasi Tentang Jenjang Karir Pada Organisasi

Data informasi yang digunakan seperti uraian jabatan, persyaratan jabatan dan standar kerja sehingga karyawan dapat merumuskan rencana karir yang dijalankan melalui jalur karir dalam organisasi.

3. Bimbingan Karir

Upaya bimbingan karir menentukan karier yang paling tepat bagi karyawan melalui penyadaran minat dan kemampuan untuk memilih jalur karir yang tepat.

Menurut Harsono (2011:128), manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Bagi PNS

- a. Meningkatkan kualitas PNS juga memperbaiki kinerjanya karena menyadari kemampuan, kekuatan dan kelemahan.
- b. Menyadarkan PNS akan kebutuhan, nilai serta tujuan yang diinginkan dalam organisasinya.
- c. Melalui pola karir yang jelas PNS berpeluang mewujudkan karir sesuai dengan kemampuannya.
- d. Karir akan meningkatkan harga diri, kebanggaan, penghasilan dan kontribusinya terhadap organisasi.
- e. Menumbuhkan produktifitas dan kepuasan PNS.
- f. Mengarahkan pada karir yang diinginkan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Organisasi

- a. Pengembangan dan penempatan PNS dalam jabatan yang sesuai dengan minatnya.

- b. Perencanaan karir yang sistematis diketahui kualitas dan pemamfaatan PNS secara maksimal.
- c. Pola karir dan manajer kepegawaian menetapkan peserta diklat maupun kaderisasi.
- d. Menumbuhkan persaingan sehat melalui unjuk kinerja serta meningkatkan produktivitas kerja PNS.
- e. Mempertahankan dan memotivasi PNS agar tetap berprestasi.
- f. Menjamin ketersediaan kader yang berkualitas dalam organisasi.
- g. Meningkatkan citra dan daya saing organisasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Robbins (2011:23), menyebutkan kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik–karakteristiknya.

Handoko (2011:13), menyatakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Malthis (2011:16) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara *supervisor* dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan defenisi yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli tentang kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

2.1.3.1 Faktor Kepuasan Kerja

Adapun lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2011: 225), yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Rivai & Sagala (2011:859) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada susunannya secara efektif dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Faktor intrinsik. Yaitu faktor yang bermula dari dalam diri seseorang dan dibawa oleh setiap pegawai sejak awal bekerja diorganisasi.
2. Faktor ekstrinsik. Yaitu faktor yang melibatkan hal-hal yang bersumber dari luar diri pegawai, seperti kondisi wujud lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem pemberian gaji.

2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins (2013:12), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2. Gaji/Upah (*pay*)

Merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

3. Promosi (*promotion*)

Kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

4. Pengawasan (*supervision*)

Merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5. Rekan kerja (*workers*)

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Hasibuan (2012:202) menyebutkan indikator yang digunakan untuk variabel kepuasan kerja pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya

Pegawai yang menyadari betul arah kemana pegawai menjurus, mengapa pegawai menempuh jalan tersebut, dan bagaimana caranya pegawai harus

menuju sasarannya. Seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena pegawai bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Pegawai mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun pegawai berada selalu memikirkankan pekerjaannya.

3. Moral kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seorang pegawai atau kelompok kerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan baku mutu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan

Kondisi kerja yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Rivai dan Sagala (2012:856) menyebutkan indikator variabel kepuasan kerja yang mengacu pada yaitu:

1. Beban kerja, merupakan tempat dikumpulkannya sejumlah tugas pegawai yang wajib diselesaikan oleh pegawai.
2. Gaji, merupakan suatu jasa memberi imbalan yang diterima dari hasil kerja pegawai.
3. Kenaikan jabatan, merupakan suatu kesempatan baik bagi pegawai untuk dapat terus aktif dan berkembang dibidangnya sebagai bentuk aktualisasi diri pegawai.
4. Pengawas, merupakan kepedulian atasan untuk dapat menunjukkan perhatiannya kepada bawahannya dan memberikan suatu bantuan ketika pegawai sedang mengalami kesulitan kerja.
5. Rekan kerja, merupakan kemampuan pegawai dalam menjalin suatu persahabatan dengan sesama pegawai dan saling mendukung dalam situasi apapun di lingkungan kerja.

Boles dkk dalam penelitian Puspita (2013:32) menyebutkan indikator variabel kepuasan kerja yang mengacu pada yaitu:

1. Beban kerja, merupakan tempat dikumpulkannya sejumlah tugas pegawai yang wajib diselesaikan oleh pegawai.
2. Gaji, merupakan suatu jasa memberi imbalan yang diterima dari hasil kerja pegawai.

3. Kenaikan jabatan, merupakan suatu kesempatan baik bagi pegawai untuk dapat terus aktif dan berkembang dibidangnya sebagai bentuk aktualisasi diri pegawai.
4. Pengawas, merupakan kepedulian atasan untuk dapat menunjukkan perhatiannya kepada bawahannya dan memberikan suatu bantuan ketika pegawai sedang mengalami kesulitan kerja.
5. Rekan kerja, merupakan kemampuan pegawai dalam menjalin suatu persahabatan dengan sesama pegawai dan saling mendukung dalam situasi apapun di lingkungan kerja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel *work life balance*, pengembangan karir dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

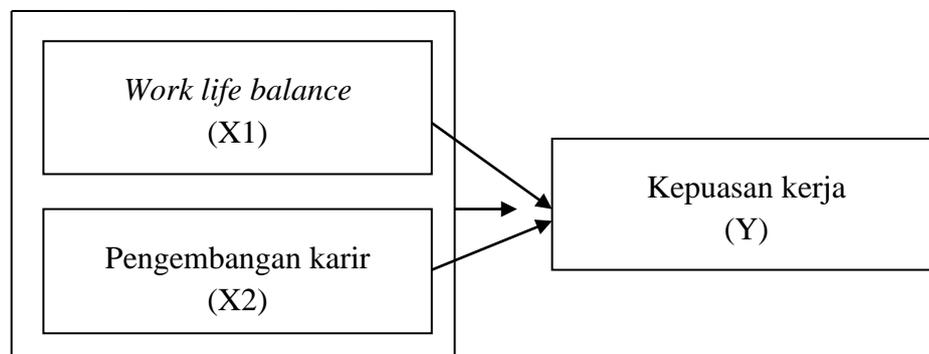
No	Nama, Tahun	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Asepta (2017)	Analisis Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang.	Variabel bebas: <i>Work-life balance</i> dan pengembangan karir. Variabel terikat: Kepuasan kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work-life balance</i> dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2.	Akhmal (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.	Variabel bebas: pengembangan karir. Variabel terikat: Kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif.
3.	Qodriza na (2018)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)	Variabel bebas: <i>Work-life balance</i> . Variabel terikat: Kepuasan kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4.	James (2017)	Efek Moderasi Dukungan Organisasi Dan Mediasi <i>Work-Life Balance</i> Pada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Wanita Di Pt Bank Central Asia, Tbk.)	Variabel bebas: Dukungan Organisasi Dan Mediasi <i>Work-Life Balance</i> Variabel terikat: Kepuasan kerja	Pengembangan karir, kepuasan kerja, <i>Work-life Balance</i> serta dukungan organisasi sudah baik. Namun demikian <i>Work-life Balance</i> terbukti tidak dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan dukungan organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

No	Nama, Tahun	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
5.	Paramit a (2006)	Analisis Pengaruh <i>Work-Family Balance</i> Dan Program <i>Family Friendly</i> Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum, Semarang	Variabel bebas: <i>Work-family balance</i> dan program <i>family friendly</i> . Variabel terikat: Kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-family balance</i> dan program <i>family friendly</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6.	Lisdiani (2017)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada hotel Grasia Semarang)	Variabel bebas: pengembangan karir dan motivasi kerja. Variabel terikat: Kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
7.	Rondonuwu (2018)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Variabel bebas: <i>Work life balance</i> . Variabel terikat: Kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
8.	Gandi (2018)	Pengaruh pengembangan karir dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu	Variabel bebas: pengembangan karir dan iklim organisasi. Variabel terikat: Kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan pengembangan karir dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Palu.

No	Nama, Tahun	Judul	Variabel penelitian	Hasil penelitian
9.	Suwarti ningsih (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan	Variabel bebas: motivasi kerja dan pengembangan karir. Variabel terikat: Kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Balikpapan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan kerangka pemikiran seperti pada gambar berikut ini:



Sumber: Aseptia (2017)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik hipotesa pada penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Diduga *work life balance* secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.
- H₂ : Diduga pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.
- H₃ : Diduga *work life balance* dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Masjid Agung *Islamic Centre* Rokan Hulu yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu. Objek penelitian ini adalah karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 90 orang. Waktu penelitian dimulai September 2019 sampai dengan Juni 2020.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:297), populasi adalah daerah generalisasi yang terdiri dari benda/subyek yang memiliki beberapa karakteristik dan sifat yang diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari kemudian menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu tahun 2019 sebanyak 90 orang yang tertera pada tabel 1.1.

Menurut Riduwan (2012:70) mengatakan bahwa :“sampel adalah bagian dari populasi”. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*sensus*). Menurut Ferdinal (2013:23) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:
 - a. Data kualitatif menurut Riduwan (2012:70) yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden
 - b. Data kuantitatif menurut Riduwan (2012:70) yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti: data jumlah pengunjung .
2. Sumber data dalam penelitian ini yang digunakan adalah :
 - a. Data Primer

Data primer menurut Riduwan (2012:70) adalah data pencarian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (tidak melalui media perantara) dan data primer yang dibuat dalam pencarian ini adalah hasil kuesioner yang dipublikasikan kepada pegawai untuk mendapatkan tanggapan dari peserta tentang fitur pencarian yang akan diuji.
 - b. Data Sekunder

Menurut Riduwan (2012:70), data sekunder adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti sebagai pendukung sumber pertama. Anda juga bisa mengatakan bahwa data tersebut disusun dalam bentuk dokumen. Dalam penelitian ini, dokumen dan kuesioner adalah sumber data sekunder

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menurut Riduwan (2012:70) merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Riduwan (2012:70) adalah cara mendapatkan data dengan cara melakukan pengecekan langsung sarana kenyamanan untuk memantau secara ketat situasi dan keadaan organisasi atau perusahaan.

2. Kuesioner

Kuesioner menurut Riduwan (2012:70) adalah teknik untuk mengumpulkan data menggunakan formulir yang berisi pertanyaan tertulis yang ditulis untuk seseorang atau sekelompok orang untuk mendapatkan jawaban atau jawaban dan informasi yang diminta oleh peneliti.

3. Dokumentasi

Menurut Riduwan (2012:70) adalah cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan peninjauan langsung kelapangan maksudnya untuk melihat dari dekat tentang situasi dan kondisi organisasi atau perusahaan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan *Islamic Centre* Kabupaten Rokan Hulu.

3.5 Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini terdiri atas *variable independent* dan *variable dependent*. Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti terlihat pada tabel 3. 1.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Work life balance</i> (X1)	Parkes and Langford (2018:12) mendefinisikan <i>work life balance</i> sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan.	Hudson (2015:14) 1. <i>Time balance</i> (keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan) 3. <i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan)	Ordinal
Pengembangan karir (X2)	Mangkunegara (2011:77) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.	Rivai (2013:278) 1. Prestasi kerja 2. Kesetiaan terhadap organisasi 3. Pembimbing dan sponsor 4. Peluang untuk tumbuh	Ordinal
Kepuasan kerja (Y)	Robbins (2009:23), menyebutkan kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.	Robbins (2013:12) 1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>) 2. Gaji/upah (<i>pay</i>) 3. Promosi (<i>promotion</i>) 4. Pengawasann (<i>supervision</i>) 5. Rekan kerja (<i>workers</i>)	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Pada metode ini digunakan skala pengukuran model *Likert Scale* (Skala Linkert) dengan rentang skala 1 sampai dengan 5. Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai sebagai berikut (Sugiyono, 2012:364):

Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Model *Scale Likert*

No	Notasi	Keterangan	Nilai
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012:364)

Instrumen dalam penelitian ini di uji dengan uji instrumen terdiri dari:

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:364), uji validitas adalah menunjukkan kesesuaian alat ukur yang sesuai atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pemeriksaan kebenaran dilakukan untuk mengetahui apakah tanggapan kuesioner responden cukup sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item – total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:364) dalam penelitian ini menyatakan bahwa data dapat diandalkan jika dua atau lebih peneliti di objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama di lain waktu menghasilkan data yang sama, atau kumpulan data bila dibagi menjadi dua titik data yang berbeda.

3.7 Teknik Analisis Data

Setelah memperoleh data, langkah selanjutnya adalah pengolahan data. Hasil analisis data yang merupakan jawaban terhadap permasalahan dan memberikan petunjuk tercapai atau tidaknya penelitian. Teknik yang digunakan dalam mengambil data dalam penelitian ini adalah :

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data yang tersaji agar mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya meliputi usia responden, umu serta lama bekerja responden. Menurut Sugiyono (2012:133) kriteria interpretasi skor berdaarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuisisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% ampai 100%, maka jarak antara skor yang berdekatan adalah 16%, $((100\%-20\%)/5)$ ”. Sehingga dapat diperoleh kriteria tabel 3.3 berikut:

Tabel.3.3
Kriteria Analisis Deskriptif Data

No	Rentang % Skor	Kriteria
1	81% - 100%	Sangat baik
2	71% - 80%	Baik
3	41% - 70%	Cukup
4	21% - 40%	Kurang
5	0% - 20%	Kurang sekali

Sumber: Sugiyono (2012:133)

Interpretasi skor ini diperoleh dengan cara membandingkan skor ítem yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan skor tertinggi jawaban kemudian dikalikan 100%. Dapat dilihat sebagai berikut :

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2010:110). Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal (45°), dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2010:112).

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas menurut Riduwan (2012:70) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk dapat melakukan uji multikolonieritas dalam model regresi penelitian yang dilakukan akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Yang dimaksud dengan *Tolerance* ialah mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) serta menunjukkan multikolonieritas yang tinggi. Nilai yang umum digunakan adalah nilai *tolerance* diatas 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedasitas.

Uji Heteroskedasitas menurut Riduwan (2012:70) bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedasitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil atau besar. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Riduwan (2012:70) adalah hubungan secara linear antara satu atau lebih variable independen yaitu *work life balance* (X1) dan pengembangan karir (x2) dengan variabel kepuasan kerja (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval. Model analisa kuantitatif yang akan di gunakan adalah regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y=a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kepuasan kerja
- X₁ = *Work life balance*
- X₂ = Pengembangan karir
- a = Konstanta
- b = Koefisien
- e = Variabel Error

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi-variabel dependen. Koefisien sebenarnya mengukur persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat diartikan sebagai persentase yang menyajikan perubahan nilai variabel dependen pada model regresi. Jika koefisien determinasi dalam model regresi (kurang dari nol) berarti bahwa pengaruh semua variabel independen pada variabel dependen lebih kecil. Nilai kecil berarti kemampuan semua variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

3.7.5.1 Uji t

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

3.7.5.2 Uji F (Uji bersama-sama)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak/ bersama-sama. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_3 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability = 5% ($\alpha = 0,05$)

- Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_3 ditolak.
- Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_3 diterima.