

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Eko Heri Purwanto¹

Eka Kurnia Saputra²

Risnawati³

^{1,2,3} Program Studi S1 Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang
ekakurniasaputra.ms@gmail.com

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja anggota satuan polisi pamong praja Provinsi Kepulauan Riau, dalam menjalankan kehidupan dalam bekerja, kehidupan dalam keluarga dan masyarakat. Metode dalam penelitian ini adalah metode *description survey* dengan analisis statistik deskriptif dan *explanatory survey* dengan analisis statistik (korelasi dan regresi). Dalam penelitian ini data serta informasi diperoleh menggunakan metode kepustakaan, survey dan wawancara, serta metode kuesioner. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 47 responden anggota Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau. Dapat disimpulkan pada variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hasil uji R menunjukkan hasil R Square sebesar 0,824, yang artinya variabel independen (X) keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) kepuasan kerja anggota Satpol PP. Sedangkan 17,6% berpengaruh pada variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kepuasan Kehidupan Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y), yang artinya bila keseimbangan kehidupan kerja anggota Satpol PP tercapai maka Kepuasan Kerja anggota Satpol PP juga akan terpenuhi.

Kata kunci: keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja

Abstract: The purpose of this study is to determine the effect of work life balance on job satisfaction of members of the Riau Islands Province civil service police unit, in carrying out life in work, family and society. The method in this study is the description survey method with descriptive and explanatory statistical analysis survey with statistical analysis (correlation and regression). In this study, data and information were obtained using library methods, surveys and interviews, and questionnaire methods. Number of samples used was 47 respondents from members of civil service police unit in the Riau Islands Province. Conclusion the X variable has a significant effect on variable Y. The results of the R test show the results of R Square of 0.824, which means the independent variable (X) work life balance affects the dependent variable (Y) civil service police unit members' job satisfaction. While 17.6% have an effect on other variables not included in the study. So it can be implied that the independent variable of Work Life Satisfaction (X) affects the dependent variable of Job Satisfaction (Y), which means that if the work life balance of civil service police unit members is achieved, civil service police unit members' satisfaction will also be fulfilled.

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat daerah yang dibentuk untuk penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, ketertiban umum, dan ketenteraman masyarakat.

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 16 tahun 2018 tentang Satpol PP pada BAB III pasal 5 disebutkan dalam menjalankan aktifitasnya Satpol PP mempunyai fungsi dan peran di antaranya pelaksanaan koordinasi penegakan Peraturan daerah dan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum, ketenteraman, dan perlindungan masyarakat dalam hal ini bekerja sama dengan pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta melakukan penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparaturnya.

Anggota Satpol PP dalam hal ini merupakan SDM yang sangat dibutuhkan oleh pemerintahan untuk menjalankan roda pemerintahan dalam hal pengamanan dan perlindungan. Menurut Werther dan Davis dalam (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia yaitu pekerja yang selalu siap, siaga, dan mampu dalam memenuhi dan mencapai tujuan sebuah organisasi.

keseimbangan kehidupan kerja Menurut McDonald dan Bradley dalam (Qodrizana & Al Musadieq, 2018) dapat diukur dalam tiga aspek yaitu: Keseimbangan waktu, ini berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan seimbang, Keseimbangan keterlibatan, dilihat dari kesejajaran pada keterlibatan psikologis seseorang ketika bekerja maupun di luar pekerjaan, Terakhir keseimbangan kepuasan, di mana kepuasan yang timbul di dalam diri sendiri

ketika karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik serta dapat memfasilitasi kebutuhan keluarga dan kebutuhan pekerjaan.

Menurut Martoyo dalam (Hartatik, 2014), kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologi atau kejiwaan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dilihat dari ketentuan jam kerja yang diatur oleh sekretariat Satpol PP yang menetapkan jam kerja 12 jam selama ± 20 hari dalam satu bulan dengan pembagian jam kerja 12 jam x 2 hari masuk pagi, 12 jam x 2 hari masuk malam dan 2 hari libur bagi anggota yang ditugaskan di lapangan, sedangkan jam kerja pada sekretariat/kantor Satpol PP sekitar ± 8 jam per hari dalam ± 20 hari (tidak terhitung tanggal merah) dalam sebulan. Selain itu, tidak dilibatkannya anggota lapangan ke dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh sekretariat, dan juga tidak adanya tambahan bonus atau *reward* dari kelebihan jam kerja pada anggota jaga yang di lapangan.

Kemudian penyebab lain apabila terjadinya ketidakpuasan kerja di lingkungan kerja Satpol PP adalah banyaknya anggota Satpol PP yang pindah ke dinas, biro atau instansi lain di pemerintahan. Hal inilah yang menjadi PR penting bagi sekretariat Satpol PP agar dapat memperbaiki dan merubah konsep manajemennya, perubahan ini dilakukan agar dapat mempertahankan sumber daya manusia dan meningkatkannya.

dalam penelitian ini rumusan masalah yang diajukan peneliti adalah apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.

Pada batasan masalah peneliti hanya berfokus pada Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kepuasan kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau yang bekerja di lapangan dan berdomisili jaga di wilayah Tanjungpinang, sehingga apa yang disampaikan masih dalam cakupan-cakupan tertentu.

Sehingga tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.

Apabila keseimbangan kehidupan kerja tidak diperhatikan dan dibiarkan berterusan akan mengakibatkan terganggunya perkembangan dalam suatu organisasi/ instansi. Rendahnya semangat kerja yang terjadi dikarenakan keseimbangan kehidupan kerja yang kurang. Sehingga anggota Satpol PP yang merasa kebutuhan pribadinya tidak seimbang harus menyeimbangkannya. Misalnya kehidupan dalam keluarga seorang anggota Satpol PP yang bertugas dilapangan harus memberikan perhatian yang sama antara pekerjaan dan kehidupan dalam keluarga, dengan adanya tambahan bonus atas kelebihan jam kerja. Karena apabila keseimbangan kehidupan kerja seimbang, hal ini sudah tentu akan meningkatkan loyalitas anggota Satpol PP. Dari uraian latar belakang di atas mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja pada anggota Satpol PP untuk mencapai kepuasan kerja. Maka penulis perlu mempelajari lebih dalam bagaimana keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kepuasan kerja anggota Satpol PP yang bertugas di lapangan. Maka penulis ingin melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode description survey yaitu dengan analisis statistik deskriptif dan explanatory survey dengan analisis statistik (korelasi dan regresi) yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Adapun metode survey adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung berhubungan dengan objek penelitian (Sunyoto, 2011)

Pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif. Dalam penulisan penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data skunder.

Menurut (Riduwan, 2015) metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Sedangkan instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode yang dilakukan, antara lain: metode kepustakaan, survey dan wawancara, dan metode kuesioner.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau tahun 2019. Menurut (Kuncoro & Riduwan, 2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di

tarik kesimpulan. Menurut (Sugiono, 2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut.

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 47 orang anggota satuan polisi pamong praja Provinsi Kepulauan Riau yang bekerja dilapangan berdomisili di wilayah kota Tanjungpinang yang terdiri dari PNS dan PTT.

Dalam uji ini teknik analisis data menggunakan uji kualitas data yaitu untuk mengetahui tiap dari hasil pertanyaan mempunyai nilai valid dan reliabel, pada uji asumsi klasik penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji auto korelasi untuk mengetahui nilai signifikan. Pada uji hipotesis peneliti menggunakan uji signifikansi parsial (uji T) dan uji koefisiensi determinan (R^2), serta uji analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek yang diambil oleh penelitian ini adalah Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau yang bertugas jaga berdomisili di wilayah tanjungpinang, beralamat di Jalan Tanjung Siambang Raya No. 26 Pulau Dompok Tanjungpinang, Telp (0771) 475000 Email: satpolkepri@gmail.com.

Analisis Deskriptif Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X).

No	Item	Mean
1.	Bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi	3,97
2.	Saya mempergunakan jam istirahat dengan sebaik-baiknya	4,09

3.	Saya mempergunakan waktu di luar pekerjaan untuk bekerja	4,19
4.	Saya menyisihkan waktu di luar pekerjaan untuk keluarga dan teman	4,28
5.	Saya menyisihkan waktu di luar pekerjaan untuk aktivitas lain	4,15
6.	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya	4,09
7.	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan	4,09
8.	Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi saya diluar.	4,19
9.	Menurut saya komitmen untuk keluarga itu penting	4,19
10.	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya	4,19
11.	Kontribusi kerja saya dihargai dengan baik oleh perusahaan	4,09
12.	Saya merasa perlu untuk berkontribusi terhadap rekan kerja	4,19
13.	Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya	4,06
14.	Saya merasa selalu bersosialisasi dengan tetangga di lingkungan rumah	4,19

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2019

Hasil skor tertinggi pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja berada pada pertanyaan ke empat yaitu “Saya menyisihkan waktu di luar pekerjaan untuk keluarga dan teman” dengan nilai mean sebesar 4,28.

Dalam hal ini anggota Satpol PP benar-benar memanfaatkan keterbatasan

waktu untuk menyisihkannya agar dapat bersama keluarga dan teman. Sedangkan nilai terendah berada pada pertanyaan “Bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi” dengan mean sebesar 3,97. Hal ini berarti anggota Satpol PP kurang puas dengan waktu yang telah ditentukan oleh sekretariat Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau.

Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Item	Mean
15.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya	3,98
16.	Saya merasa tentram dengan lingkungan kerja saya	4,06
17.	Saya antusias terhadap pekerjaan yang saya lakukan	4,19
18.	Bakat saya dapat tersalurkan dengan baik melalui pekerjaan saya	4,21
19.	Pekerjaan saya memerlukan keterampilan khusus	4,34
20.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	4,19
21.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	4,06
22.	Fasilitas kerja yang diberikan cukup memadai	4,36
23.	Kondisi ruangan kerja memberikan rasa nyaman	4,28
24.	Pekerjaan saya yang sekarang sesuai dengan kondisi fisik saya	4,31
25.	Ada batasan umur yang ditetapkan untuk pekerjaan saya	3,19
26.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	4,09
27.	Jaminan sosial dan tunjangan mencukupi kebutuhan saya	4,19

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2019

Hasil mean rata-rata jawaban responden pada variabel kepuasan kerja 4,18. Hal ini berarti anggota merasa puas dengan kepuasan kerja mereka. Dilihat dari hasil mean terdapat nilai tertinggi berada pada pertanyaan “Fasilitas kerja yang diberikan cukup memadai”. Sebesar 4,36. Hal ini menunjukkan anggota Satpol PP merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh sekretariat Satpol PP. Dan mean terendah berada pada pertanyaan “Ada batasan umur yang ditetapkan untuk pekerjaan saya” sebesar 3,19. Hal ini berarti anggota Satpol PP merasa tidak puas dengan batasan umur untuk pekerjaan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,112	47	,179

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: olahan data SPSS 24 (2019)

Dari hasil olahan di atas diperoleh nilai sig sebesar 0,179 dimana hasil tersebut lebih besar 0,05. Dapat disimpulkan hasil dari uji normalitas terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,033
	Total_X	,398

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: olahan data SPSS 24 (2019)

Dari hasil olahan data di atas diperoleh nilai signifikan sebesar 0,398. Dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1,681

a. Predictors: (Constant),

Keseimbangan_Kehidupan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: olahan data SPSS 24 (2019)

Dari hasil yang diperoleh sehingga didapatkan ketentuan $dU > DW > 4-dU$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Autokorelasi. (uji autokorelasi biasanya digunakan dalam laporan keuangan/ time series, pada uji menggunakan kuisioner tidak perlu melakukan uji autokorelasi).

Analisis Linier Sederhana

Tabel 4. Hasil Analisis Linier Sederhana

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7,836	3,238
	Keseimbangan_Ke hidupan_Kerja	,804	,055

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: olahan data SPSS 24 (2019)

Adapun persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,836 + 0,804X$$

sehingga persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = 7,836$ merupakan nilai konstanta yang berarti pada saat variabel X nilainya adalah 0, maka volume (Y) nilainya akan sebesar 7,836.

$b = 0,804$ koefisien regresi variabel X sebesar 0,804 yang artinya jika nilai X mengalami kenaikan 1%, maka Y akan meningkat sebesar 0,804.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	,020
	Keseimbangan_Kehidupan_Ker Ja	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: olahan data SPSS 24 (2019)

Dari hasil tabel di atas dapat ditarik kesimpulan nilai t hitung sebesar 14,530, dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan hasil t tabel dapat dicari dengan menggunakan rumus $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 45) = 2,014$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independen, hal itu berarti $t_{hitung} 14,530 > t_{tabel} 2,014$. Hasil ini mengidentifikasi terdapatnya pengaruh yang signifikan antara variabel keseimbangan kehidupan

kerja dan variabel kepuasan kerja maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisiensi Determinan (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji R^2

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,908 ^a	,824	,820

a. Predictors: (Constant),

Keseimbangan_Kehidupan_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Dilihat dari hasil R Square yang diperoleh pada tabel sebesar 0,824 atau sebesar 82,4%, hal ini menunjukkan bahwa persentasi pengaruh variabel independen yaitu keseimbangan kehidupan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) sebesar 82,4%, sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satpol PP Prov Kepri

Berdasarkan hasil penelitian ini, hasil yang di dapatkan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel independen yaitu keseimbangan kehidupan kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau kepuasan kerja (Y) anggota Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau. hal ini dapat dilihat pada t_{hitung} sebesar 14,530, jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,014 atau $14,530 > 2,014$, dengan hasil signifikansi nya sebesar 0,000 dengan menggunakan nilai signifikan yang sering digunakan sebesar

0,05 atau $0,000 < 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Satpol PP.

Hubungan yang terjadi antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Satpol PP Prov Kepri dari hasil Spss bernilai positif, dapat dilihat dari nilai slope variabel x sebesar $+0,804X$ yang artinya setiap kenaikan 1% pada nilai X maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,804.

Pada tabel coefisien dapat dilihat besarnya pengaruh variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Satpol PP Prov Kepri sebesar 82,4% sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Kepuasan Kehidupan Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y), yang artinya bila keseimbangan kehidupan kerja anggota Satpol PP tercapai maka Kepuasan Kerja anggota Satpol PP juga akan terpenuhi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Sesuai dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti, keseluruhan responden sebanyak 47 orang berjenis kelamin laki-laki, dengan status kerja PNS dan PTT, dengan masa kerja di atas 6 tahun ke atas, yang berusia ± 20 hingga 40 tahun ke atas.
2. Dari hasil penghitungan menggunakan aplikasi SPSS versi 24, semua uji dinyatakan mempunyai nilai signifikansi. Pada hasil uji R square nilai yang diperoleh sebesar 82,4% menjelaskan terjadinya hubungan yang positif dan signifikan antara keseimbangankehidupankerja

terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.

3. Dari hasil penyebaran kuesioner didapatkan hasil rata-rata terendah pada pertanyaan variabel X yaitu “bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah di tentukan oleh instansi”. Hal ini dapat diartikan anggota Satpol PP tidak setuju dan tidak puas dengan aturan jam kerja yang di tentukan oleh instansi yaitu 12 jam X 2 hari masuk pagi dan malam serta 2 hari libur.

SARAN

Saran Untuk Pihak Sekretariat Di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau.

Adapun saran peneliti untuk pihak Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:

1. Pihak sekretariat Satpol PP Prov Kepri agar lebih memperhatikan jam kerja anggota lapangannya agar terjadi keseimbangan kehidupan kerja pada anggota sehingga dapat membagi waktu antara pekerjaan, keluarga dan sosial bermasyarakat.
2. Hendaknya pihak sekretariat memperhatikan batas usia anggota Satpol PP yang dilapangan sesuai dengan kemampuan bekerjanya agar tercapai kepuasan kerja tiap anggota. Memberikan bonus kepada anggota yang telah berumur lanjut tidak hanya berupa materi tetapi juga bisa melakukan kegiatan
3. Menciptakan suasana positif dalam bekerja sehingga terkesan menumbuhkan suasana kekeluargaan yang bersifat positif antar anggota dilapangan dan sekretariat. Seperti melakukan kegiatan diluar jam kerja.

Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.

- 1 Untuk peneliti selanjutnya yang akan menggunakan judul penelitian yang sama hendaknya menambahkan variabel baru. Agar yang dihasilkan dapat saling mendukung dan menguatkan penelitian.
- 2 Memperbesar jumlah sampel penelitian agar memperoleh hasil yang lebih mendukung.
- 3 Memilih lokasi penelitian yang lebih mendukung untuk penelitian berikutnya.

Daftar Pustaka

- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. (Vitri Putri Nareswati, Ed.) (cet I). jogyakarta: Laksana. Retrieved from www.divapress-online.com
- Kuncoro, & Riduwan. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Qodrizana, D. L., & Al Musadieg, M. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 9–17.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. (Jeffry, Ed.) (Edisi Pert). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.