

SKRIPSI
PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN SUPER DAZZLE
YOGYAKARTA



DISUSUN OLEH:

JUAN NICO CLAUDIO TAFAREL MAMBRASAR

11200943

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh :

Juan Nico Claudio Tafarel Mambrasar

11200943



Program Studi Manajemen-Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Yogyakarta

2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Juan Nico Claudio Tafarel Mambrasar
NIM : 11200943
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Super Dazzle Yogyakarta”

Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 26 Juni 2024

Yang menyatakan



(Juan Nico Claudio Tafarel Mambrasar)

11200943

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Super Dazzle Yogyakarta”

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Juan Nico Claudio Tafarel Mambrasar

11200943

Dalam ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada tanggal 21 Juni 2024

Nama dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ety Istriani, MM
(Ketua Tim Penguji)

2. Yohanes Michael Cristanto, S.S., MM
(Dosen Penguji)

3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Pembimbing)

: 
: 
: 

Yogyakarta, 26 Juni 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si.



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KARYAWAN SUPER DAZZLE YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk memenuhi tugas akhir dari perkuliahan saya dan menjadi syarat untuk meraih gelar sarjana pada program studi manajemen fakultas bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta bukan hasil duplikat ataupun tiruan dari pihak yang berasal dari instansi dan perguruan tinggi manapun, terkecuali bagian yang telah dicantumkan sembarinya sebagaimana mesetinya. Apabila dikemudian hari skripsi ini ditemukan adalah hasil dari duplikat dari pihak lain, maka saya akan menerima konsekuensi atau sanksi berupa pencabutan gelar saya.

Yogyakarta ,31 Mei 2024



Juan Nico Claudio Tafarel Mambrasar

DUTA WACANA

HALAMAN MOTTO

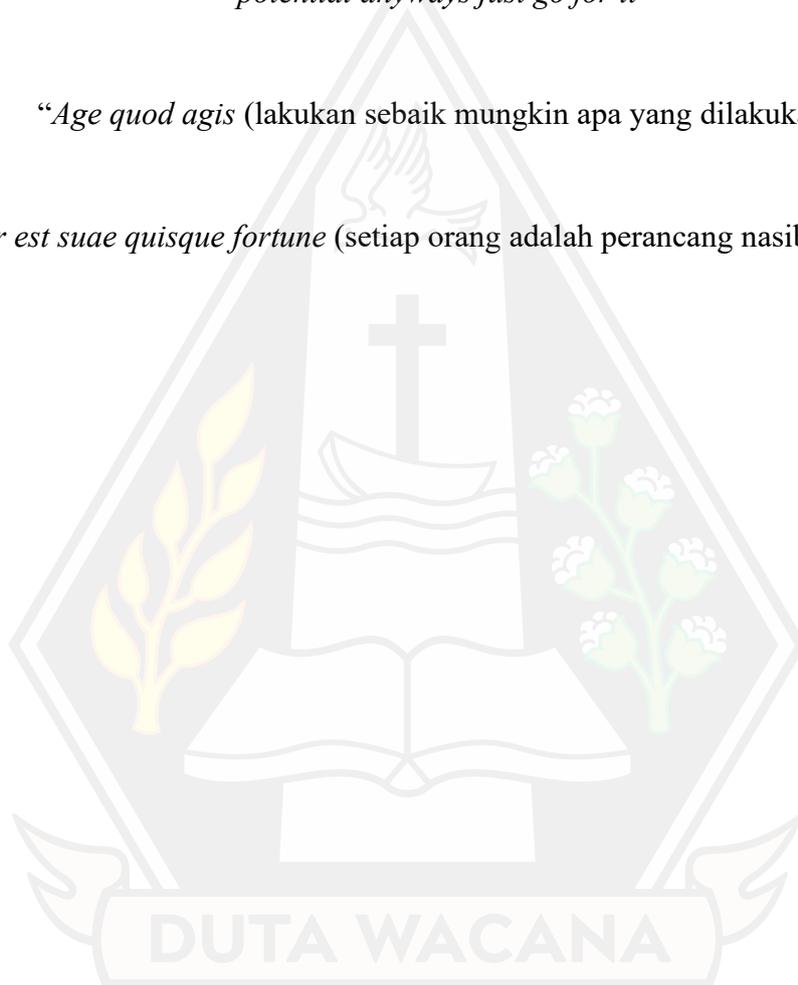
“Puji Tuhan! Bersyukurlah kepada Tuhan, karena Dia baik, karena kasih setia-Nya kekal selamanya”

(Mazmur 106:1)

“Regardless of what people are gonna say or think, you gotta realize your potential anyways just go for it”

“Age quod agis (lakukan sebaik mungkin apa yang dilakukan)”

“Faber est suae quisque fortune (setiap orang adalah perancang nasibnya sendiri)”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada :

1. Terima kasih banyak kepada Tuhan Yesus Kristus atas semua berkat, kasih, karunia dan penyertaan-Nya, yang telah mengantarkan saya untuk bisa sampai pada titik ini.
2. Terima kasih banyak untuk kedua orang tua saya, yang selalu memberikan doa, dukungan sehingga dapat menjadi motivasi dalam hidup saya.
3. Diri sendiri yang selalu bertahan dan selalu mencoba untuk melewati semua tantangan dan masalah selama pengerjaan skripsi ini.
4. Kepada saudara-saudara saya Ziw, Jhordan, Ogenta, Rina, Esterina yang selalu mendukung saya dalam segala hal yang saya lakukan.
5. Kepada Keluarga besar Mambrasar dan Ungirwalu yang selalu mendukung saya dalam segala hal yang saya lakukan
6. Kepada kekasih saya Naomi Demarce Barsalina Mallisa Rimindubby yang selalu mendukung, membantu dan menemani dalam proses saya membuat skripsi ini
7. Kepada dosen pembimbing saya Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si yang telah membimbing dan memberikan dukungan kepada selama pengerjaan skripsi ini.
8. Saya ucapkan terima kasih kepada teman sekaligus keluarga saya yaitu Gege Paula, Koko, Aray, Adi, Epan, Carmen, Fidel, mas Bayu, Kaka Sean dan seluruh keluarga besar Perkam dan keluarga besar Bintang Hamadi yang selalu mendukung, membantu dan menyemangati selama perkuliahan saya di perantauan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya serta penyertaan-Nya dalam penulisan skripsi ini yang berjudul:

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN SUPER DAZZLE
YOGYAKARTA.**

Penelitian ini diselesaikan dengan baik guna memenuhi tugas akhir dan menjadi syarat dalam menyelesaikan perkuliahan pada jurusan manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana untuk memperoleh gelar sarjana. Selama proses pengerjaan skripsi ini, saya menyadari bahwa saya memiliki kelamahan serta mengalami kesulitan, hambatan dan juga keterbatasan. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bimbingan, bantuan dan dukungan dari beberapa pihak, yaitu:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran, S.E., M. Si sebagai Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M. Si selaku dosen pembimbing sekaligus dosen Wali saya yang telah banyak membantu saya dalam penulisan skripsi ini.
3. Orang tua dan adik saya tercinta yang tanpa henti memberikan doa, dukungan, dan selalu menjadi motivasi saya untuk terus berkembang menjadi lebih baik.

4. Kekasih dan teman-teman saya serta keluarga besar Universitas Kristen Duta Wacana yang telah banyak memberikan pelajaran dan dukungan positif kepada saya dalam mengembangkan diri saya menjadi lebih baik lagi.
5. Seluruh pihak Super Dazzle Yogyakarta yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian pada Perusahaan mereka.

Selama pengerjaan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulis memiliki banyak kekurangan, maka dari itu penulis sangat menerima kritikan dan saran yang dapat membangun dari pihak manapun dengan tujuan untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dengan ini penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada pembaca, apabila pembaca menemui kesalahan kata dalam skripsi ini, penulis mengucapkan maaf yang sebesar-besarnya.

Yogyakarta, - - 2024



Juan Nico Claudio Tafarel Mambrasar

11200943

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan penelitian	6
1.4 Manfaat penelitian.....	6
1.5 Batasan masalah	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja	8
2.1.2 Tujuan Keseimbangan Kehidupan Kerja	9
2.1.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	9
2.2 Kepuasan Kerja	10
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2.2.2 Tujuan Kepuasan Kerja.....	15
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	17
2.3 Motivasi Kerja	18
2.3.1 Pengertian Motivasi	18
2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja	19
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	20
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka penelitian.....	22
2.6 Pengembangan Hipotesis	23

2.6.1 Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	23
2.6.2 Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	23
2.6.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	24
2.6.4 Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Pendekatan penelitian	26
3.2 Data dan sumber	26
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.3.1 Populasi.....	27
3.3.2 Sampel	27
3.3.3 Teknik pengambilan Sampling	28
3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel	29
3.4.1 Variabel penelitian	29
3.5 Desain penelitian	30
3.5.1 Outer Model.....	31
3.5.2 Evaluasi Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	32
3.5.3 Pengajuan Hipotesis.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN	34
4.1 Analisis Deskriptif.....	34
4.1.1 Diagram jalur untuk Menunjukkan pengaruh antara variabel dengan indikator dengan masing-masing variabel	37
4.2 Model Pengukuran	37
4.2.1 Uji Validitas Konvergen (Konvergen Validity).....	37
4.2.2 Uji Validitas Diskriminan (<i>Diskriminan validity</i>).....	39
4.2.3 Uji realibilitas (composite realibilitas)	40
4.3 Model Struktural.....	41
4.3.1 Effect size (f^2)	42
4.3.2 Pengajuan Hipotesis.....	43
4.3.3 Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja	46
4.3.4 Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja	47
4.3.5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan	48
4.3.6 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	48

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran.....	51
5.2.1 Saran bagi Super Dazzle Yogyakarta.....	51
5.2.2 Saran bagi peneliti selanjutnya.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54
LAMPIRAN.....	58



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Skala Likert	28
Tabel 3. 2 Variabel Penelitian.....	29
Tabel 3. 3 Outer Model	31
Tabel 3. 4 Inner Model	32



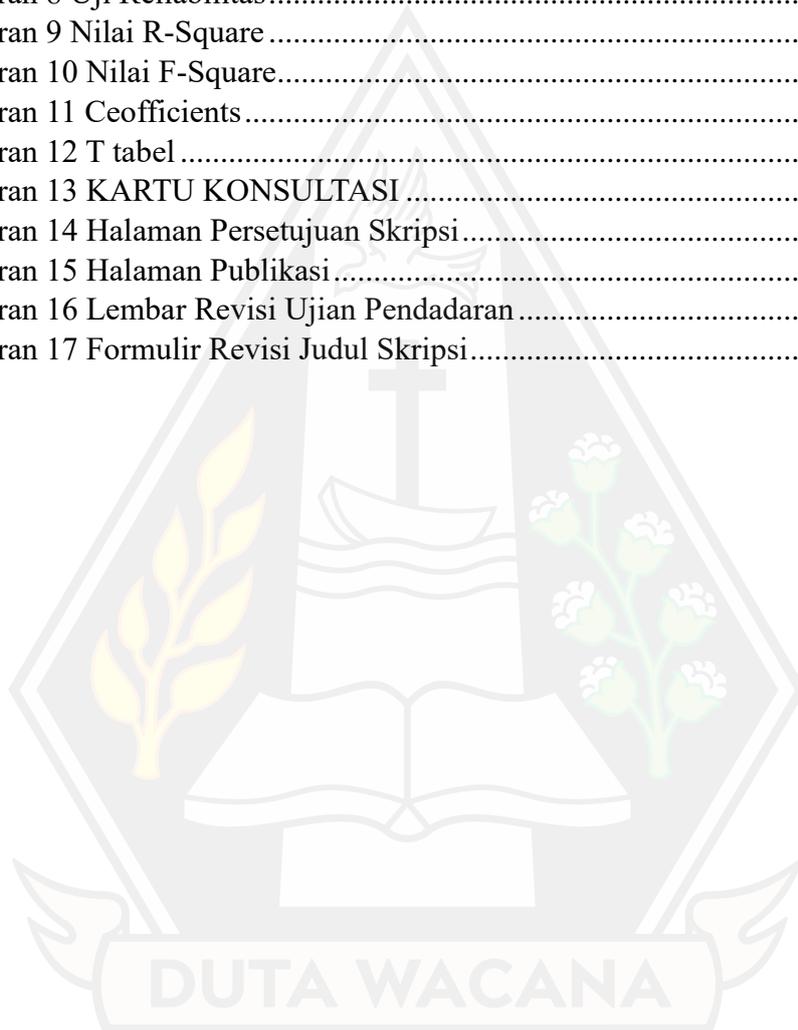
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	22
Gambar 4. 1 Devisi Pekerjaan.....	34
Gambar 4. 2 Usia.....	35
Gambar 4. 3 Pendidikan Terakhir	35
Gambar 4. 4 Lama Bekerja	36
Gambar 4. 5 Output pengukuran Outer Model	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 2 Daftar Kuesioner.....	59
Lampiran 3 Surat Penelitian	62
Lampiran 4 Data Jawaban Responden	63
Lampiran 5 Outer Loading.....	71
Lampiran 6 Discriminant Validity.....	72
Lampiran 7 Fornell-Lacker Criterion.....	73
Lampiran 8 Uji Reliabilitas.....	73
Lampiran 9 Nilai R-Square	73
Lampiran 10 Nilai F-Square.....	73
Lampiran 11 Coefficients.....	74
Lampiran 12 T tabel	74
Lampiran 13 KARTU KONSULTASI	75
Lampiran 14 Halaman Persetujuan Skripsi.....	76
Lampiran 15 Halaman Publikasi.....	77
Lampiran 16 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	78
Lampiran 17 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	79



**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan
Super Dazzle Yogyakarta**

Juan Nico Claudio Tafarel Mambrasar

11200943

Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: jhuannicko@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan Populasi Karyawan aktif Super Dazzel di Yogyakarta dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan secara acak dari karyawan di Super Dazzle Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan kerja dan Motivasi kerja menggunakan metode *purposive sampling* yang menjadi dasar dalam mengembangkan hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap variabel berpengaruh positif.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi kerja.

***The Influence of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction and Work
Motivation as an Intervening Variable Super Dazzle Yogyakarta Employees***

Juan Nico Claudio Tafarel Mambrasar

11200943

Management Study Program, Faculty of Business

Christian Duta Wacana University

Email: jhuannicko@gmail.com

ABSTRACT

This research discusses the influence of work-life confusion on employee job satisfaction and work motivation as an intervening variable using the active Super Dazzel employee population in Yogyakarta and the samples in this study were 100 employees randomly from all employees at Super Dazzle Yogyakarta. This research was conducted with the aim of finding out the influence of work-life balance on job satisfaction and work motivation using a purposive sampling method which is the basis for developing hypotheses. The results of this research show that each variable has a positive effect.

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction, Work Motivation

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penentu bagi keberhasilan suatu tujuan di dalam suatu organisasi, karena dalam ilmu SDM memiliki ilmu strategis dalam melaksanakan semua kegiatan yang bersangkutan dengan Perusahaan atau institusi. Untuk menghadapi tantangan untuk meningkatkan kualitas Perusahaan, maka diperlukan karyawan yang berkualitas untuk mewujudkan kinerja profesional. pengaruh kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan dan pencapaian dari sebuah Perusahaan atau organisasi. Dan apabila kinerja karyawan tersebut baik, maka kinerja atau ekstabilitas perusahaan akan naik.

Menurut Syardiansah, et al. dalam (Icshan, R.N 2020). Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah usaha untuk memberikan individu pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkannya untuk berhasil menjalankan tugas atau aktivitas organisasional sehari-hari. Dengan demikian, karyawan atau anggota organisasi akan lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan mereka.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam (Viviani, N.E 2020) Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari bidang manajemen yang memusatkan perhatiannya pada pengaturan peran individu-individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mondy didalam (Dipang,L.2013) Manajemen sumber daya manusia melibatkan penggunaan individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajer di semua tingkatan harus terlibat dalam manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua tindakan manajerial bergantung pada kerjasama dengan orang lain, yang menuntut kehadiran sumber daya manusia yang efisien.

Menurut Sofyandi didalam (Dipang,L.2013) Manajemen sumber daya manusia melibatkan penerapan strategi dan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian dalam semua aspek operasional yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Ini mencakup berbagai tahapan, mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penempatan (termasuk promosi, demosi, dan transfer), evaluasi kinerja, pengelolaan kompensasi, manajemen hubungan industrial, hingga pengakhiran hubungan kerja. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. (2008:6)

Menurut Edralin didalam (Manggaharti, R.2019) Keseimbangan kehidupan kerja Untuk seorang pekerja kehidupan dalam bekerja sangat rumit dan memiliki banyak tanggung jawab di dalamnya mulai dari kerja, keluarga, sosial, dan pribadi dari pekerja itu sendiri maka semua itu harus di siapkan sebelum masuk dalam dunia kerja yang penuh dengan tuntutan. Super Dazzle memiliki banyak karyawan dan masing-masing karyawan memiliki kehidupan diluar Perusahaan dan mereka harus mengimbangi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, Salah satu tanggung jawab dari Perusahaan adalah menyiapkan fasilitas yang baik dan

memadai di perusahaan untuk para karyawan Untuk membuat karyawan lebih rileks dalam bekerja. Dan juga Perusahaan membuka grup diskusi yang Dimana semua karyawan dari manager sampai dengan *security* untuk saling terbuka dan sering membahas sesuatu yang diluar masalah Perusahaan tujuan Perusahaan adalah untuk memberikan keharmonisan dan keakraban untuk semua karyawan Super Dazzle. Menurut saya Perusahaan juga dapat menyelenggarakan *event* yang sesuai dengan hobby dari para karyawan agar para karyawan lebih rileks dan nyaman diperusahaan.

Menurut (Wibowo 2018) Kepuasan kerja adalah pandangan keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbandingan antara penghargaan yang diterimanya dan apa yang di yakiniya seharusnya di terimanya. Kepuasan kerja adalah aspek krusial bagi sebuah organisasi; ketiadaannya dapat memengaruhi prestasi individu, kinerja tim, dan keseluruhan pencapaian organisasi.

Salah satu strategi untuk mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah dengan memastikan bahwa mereka merasa puas dengan lingkungan kerja mereka. Menurut Robbins dan Judge didalam (Sembiring,M .2021) menyoroti empat faktor yang berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja, termasuk dukungan dari rekan kerja, penghargaan yang sesuai, lingkungan kerja yang kondusif, dan tugas yang menantang. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor tersebut guna memastikan kepuasan kerja karyawan tercapai.

Motivasi kerja Menurut Jufrizen (2018) Jika motivasi kerja meningkat atau berubah, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sumber motivasi dapat

berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan itu sendiri, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Dengan begitu, kinerja karyawan mencapai tingkat maksimal saat mereka menjalankan tugas-tugasnya.

Motivasi sebagai variabel intervening karena motivasi menjelaskan bagaimana atau mengapa variabel independent (Keseimbangan Kehidupan Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja). Motivasi berperan sebagai jembatan yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independent terhadap hasil terjadi melalui peningkatan motivasi. Ini membantu memahami proses internal yang menghubungkan faktor-faktor eksternal dengan hasil akhir, serta memungkinkan perancangan intervensi yang lebih efektif

Awal berdirinya Super Dazzle berawal pada tahun 2002 dari sebuah toko kecil yang menjual aksesoris HP seperti casing, baterai, dan charger untuk HP Nokia, Siemens, Ericsson, dan Motorola. Toko pertamanya, dengan luas 4x5 m2, dibuka pada tanggal 7 Juni 2002 di Jalan Kaliurang KM 4,5 dan dikelola langsung oleh pemiliknya bersama dengan tiga karyawan. Super Dazzle dikenal sebagai toko aksesoris HP dengan harga terjangkau. Pada tahun 2004, karena toko dan tempat parkir dianggap kurang memadai, Super Dazzle memutuskan untuk pindah ke lokasi baru yang lebih besar di Jalan Kaliurang KM 5,6. Toko baru ini memiliki luas toko 150 m2 dengan tempat parkir 50 m2. Dengan lokasi yang lebih besar, Super Dazzle dikelola oleh pemilik dengan dukungan 30 karyawan. Tahun 2015-2016 merupakan masa sulit bagi Super Dazzle karena penjualan menurun drastis akibat persaingan dari e-commerce, bahkan terancam bangkrut. Pada tahun 2017, manajemen melakukan riset potensi media sosial sebagai alat promosi. Pada bulan Februari 2017, Super Dazzle memulai promosi melalui *Facebook* dan *Instagram*,

yang berhasil besar karena didukung oleh perbaikan dalam produk, layanan, SDM, harga, dan keuangan. Hal ini membawa Super Dazzle untuk membuka cabang baru di Jalan Gejayan, yang berhasil meningkatkan penjualan secara signifikan, khususnya di kalangan mahasiswa dan anak muda. Saat ini, Super Dazzle Gejayan menjadi market leader retail store aksesoris di Yogyakarta dengan lokasi yang strategis di area kampus, yang merupakan segmen pasar utama. Pada tahun 2021, jumlah karyawan Super Dazzle Gejayan mencapai 80 orang, termasuk staf toko, kasir, frontliner paruh waktu, dan promotor yang dikoordinasi oleh supervisor toko untuk meningkatkan pelayanan. Berdasarkan pengamatan awal pada tanggal 8 Agustus 2021 dengan Bapak Andri selaku pemilik Super Dazzle Gejayan, tingkat turnover karyawan yang tinggi menjadi masalah serius bagi perusahaan karena meningkatkan biaya rekrutmen ulang. Oleh karena itu, peneliti memilih untuk meneliti topik ini karena relevan dengan variabel yang akan diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta.
2. Apakah keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta.
3. Apakah motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta.
4. Apakah keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Super Dazzle Yogyakarta melalui motivasi kerja sebagai *variable intervening*.

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai *variable intervening*.

1.4 Manfaat penelitian

Lewat penelitian ini, penulis dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada para pembaca mengenai keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja seluruh karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Lewat penelitian ini juga penulis dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang diperoleh selama perkuliahan khususnya yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia. penulis berharap dengan adanya penelitian ini bisa membuat para pembaca mengetahui dampak dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja seluruh karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Penelitian ini juga berharap berguna dan dapat memberikan masukan bagi seluruh karyawan Super Dazzle. Lewat penelitian ini juga penulis berharap agar bisa menjadi referensi bagi peneliti berikutnya apabila variabel yang diteliti serupa dengan topik penelitian ini.

1.5 Batasan masalah

Didalam penelitian ini, penulis membuat beberapa Batasan masalah agar penelitian yang di teliti berfokus pada beberapa hal yang menyangkut dengan topik penelitian yang dibahas dan tidak meluas ke permasalahan yang lain, oleh karena itu permasalahan tersebut akan dibatasi dengan beberapa hal. Antara lain:

1. Responden yang diteliti diwakili oleh seluruh karyawan Super Dazzle di kota Yogyakarta.
2. Teori Keseimbangan Kehidupan Kerja dapat didefinisikan Kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi serta keluarganya. Schermerhorn (2005)
3. Teori Kepuasan Kinerja adalah gambaran sikap emosional yang positif dan penuh cinta terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada pandangan umum individu terhadap pekerjaannya. Robbins (2003:91)
4. Teori Motivasi Kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan, baik itu bersifat positif atau negatif, baik dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar (Sedarmayanti 2017,p. 154)
5. Waktu pengumpulan data.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Super Dazzle Yogyakarta. Pengujian ini menggunakan sample sebanyak 100 responden Dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan aktif Super Dazzle Yogyakarta. Sebelum menyebarkan kuesioner, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan realibitas dengan data pertanyaan yang sudah diuji. Ketika semua pertanyaan sudah diuji dan dinyatakan valid, maka penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Dari rumusan masalah yang telah diuji dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada seluruh Super Dazzle Yogyakarta, sehingga Hipotesis pertama (H1) terbukti.
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada seluruh Super Dazzle Yogyakarta, sehingga Hipotesis kedua (H2) terbukti.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada seluruh Super Dazzle Yogyakarta, sehingga Hipotesis ketiga (H3) terbukti.

4. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada seluruh Super Dazzle Yogyakarta, melalui motivasi kerja sebagai *variabel intervening* sehingga Hipotesis keempat (H4) terbukti.

5.2 Saran

Dengan hasil penelitian, analisis data dan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Berikut saran-saran yang dibagikan untuk Super Dazzel Yogyakarta dan penelitian selanjutnya:

5.2.1 Saran bagi Super Dazzle Yogyakarta

Melihat betapa pentingnya Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja, maka disarankan agar Super Dazzle memprioritaskan kehidupan kerja karyawan dalam bekerja dalam Perusahaan. Salah satunya caranya adalah. Yang pertama dari keseimbangan kehidupan kerja tentang keseimbangan waktu dimana perusahaan tidak harus memberikan banyak pekerjaan tambahan yang memungkinkan karyawan menjadi banyak pekerjaan dalam perusahaan dan membuat mereka menjadi sulit mengatur waktu antara pekerjaan dan diluar pekerjaan. Yang kedua adalah dimana perusahaan harus melihat dari keseimbangan keterlibatan yaitu melibatkan karyawan dalam urusan perusahaan contoh dalam event yang dibuat dari perusahaan untuk menarik pelanggan perusahaan juga harus melibatkan karyawan untuk ikut terlibat dalam event itu yang membuat seseorang karyawan bisa terlibat dalam perusahaan dan juga diluar perusahaan itu terjamin.

Dalam bidang kepuasan kerja karyawan adalah dimana perusahaan harus memperhatikan tingkat kepuasan dari karyawan yang pertama dari rekan kerja dimana perusahaan harus membuat metode kerja yang melibatkan banyak

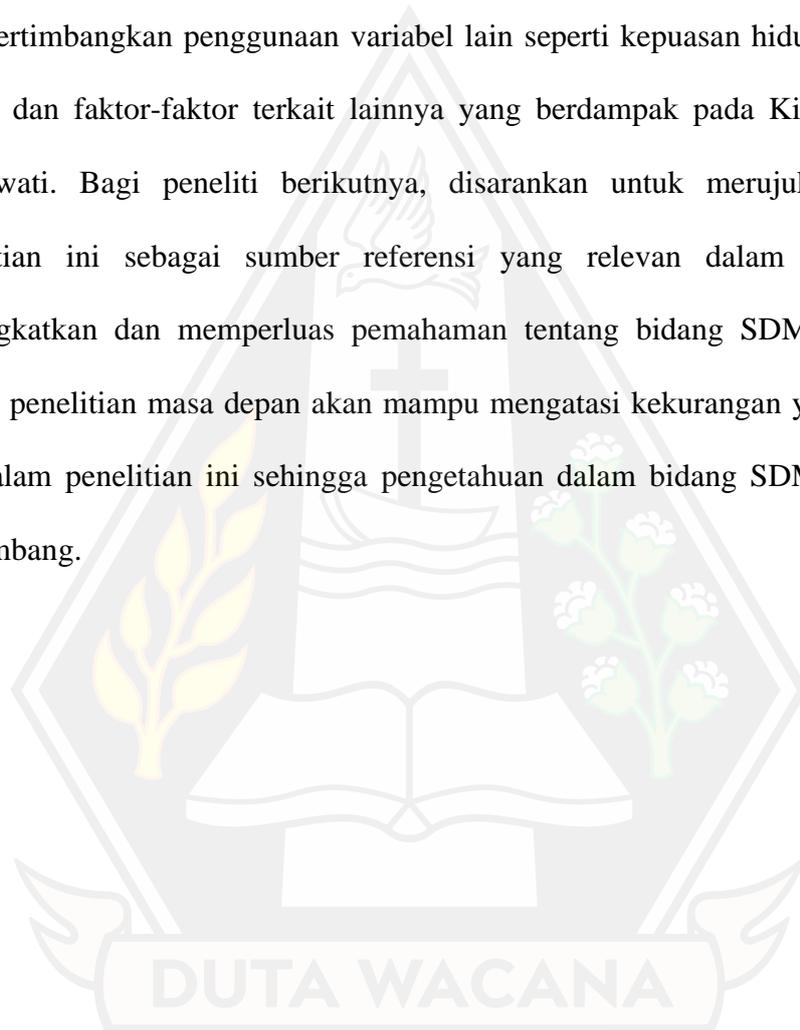
karyawan untuk bekerja sama dan juga mengadakan piknik bersama yang akan tercipta sebuah kerja sama yang baik dan saling menghormati dalam perusahaan antara rekan kerja. Dan akan muncul kepuasan dari karyawan soal rekan kerja tersebut. Yang selanjutnya dari bidang kepuasan dari pekerjaan itu sendiri dimana perusahaan mampu dan memperhatikan kemauan dari karyawan yang bekerja didalam perusahaan dimana perusahaan melakukan seleksi yang membuat perusahaan mampu memilih keryawan sesuai dengan pekerjaan yang ia sukai atau yang ia rasa pas dan sesuai dengan dirinya sendiri. Hal ini akan menimbulkan kepuasan dari pekerjaannya, yang akan meningkatkan perusahaan karena memiliki karyawan yang berkualitas yang bekerja sesuai dengan fasionnya.

Dalam bidang motivasi kerja yaitu dimana ada dorongan dalam diri karyawan yang mendorong dirinya untuk maju. Yang pertama adalah dari dorongan atau motivasi tentang seseorang mau mendapatkan prestasi lebih dalam pekerjaan yaitu dimana perusahaan mampu memberikan ruang lebih dan meleluaskan para pekerja yang ingin mendapatkan tantangan lebih dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan atau tugas yang menantang dan juga mengikuti segala bidang prestasi dari perusahaan. Selanjutnya dari bidang afiliasi dimana perusahaan mampu memberikan suasana yang menyenangkan dan ramah dalam perusahaan dan perusahaan juga tidak menutup diri baik antara atasan maupun sesama untuk menghindar rasa tidak saling kerja sama dan hubungan yang erat antar sesama karyawan maupun atasan. Dengan hal ini juga perusahaan dapat membuat grup besar yang dimana semua karyawan ada didalamnya agar perusahaan bisa memiliki karyawan yang erat, rasa diterima dan menghindari konflik antar sesama. Hal- hal ini semua berguna untuk perusahaan agar dapat

meningkatkan kualitas dari karyawan yang mereka miliki dan hal itu dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri.

5.2.2 Saran bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan temuan dari studi yang telah dilakukan, disarankan agar peneliti mempertimbangkan penggunaan variabel lain seperti kepuasan hidup, harga diri, moral, dan faktor-faktor terkait lainnya yang berdampak pada Kinerja seorang Karyawati. Bagi peneliti berikutnya, disarankan untuk merujuk pada hasil penelitian ini sebagai sumber referensi yang relevan dalam usaha untuk meningkatkan dan memperluas pemahaman tentang bidang SDM. Diinginkan bahwa penelitian masa depan akan mampu mengatasi kekurangan yang mungkin ada dalam penelitian ini sehingga pengetahuan dalam bidang SDM dapat terus berkembang.



DAFTAR PUSTAKA

- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.TELKOMSEL, TBK Bracing Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1).
- Erfin Ardianti, F., Qomariah, N., & Gunawan Wibowo, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) Effect of Work Motivation, Compensation and Work Environment On Employee Work Satisfaction (Case Study at Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hussein, O., Njati, I. C., & Rukangu, S. (2016). Influence Of Work Life Balance On Employee Job Satisfaction : A Case Of Northern Rengeldands Trust In Isiolo County KENYA. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. <http://ijecm.co.uk/>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Puspitawati, D., & Mujiati, N. W. (2023). Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Camat Kecamatan Mengwi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(5), 460. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i05.p02>
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215–1224. <https://doi.org/10.21009/jmp.v7i1.1827>
- Rondonuwu, F. A., Rumewas, W., & Sandra Asaloei. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/22044>
- Rosita, S., Manajemen, P., dan Bisnis, E., & Jambi, U. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan

Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VI. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 10(3).

Yadav, R. K., & Dabhade, N. (2014). Work Life Balance and Job Satisfaction among the Working Women of Banking and Education Sector - A Comparative Study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 21, 181–201. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.21.181>

Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan The Determine of Organizational Culture and Job Promotion on Employee Performance at PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *vol, 3*, 459-466.

Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan sdm terhadap kinerja umkm mebel di kelurahan seban kota pasuruan. *Jurnal Ema*, 5(1), 29-37.

Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).

Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).

Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psycho Idea*, 16(1), 51-58.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.

Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.

Hutasoit, I. (2018). Hubungan penerimaan diri dengan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) pada tenaga honorer pemerintah penyandang disabilitas. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2).

Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganessa Medan)*, 4(2), 129-141.

Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap kesuksesan karir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2).

- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in management review*, 20(1), 37-55.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2(1), 41-48.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. *Agora*, 5(2).
- Hendriawati, R., & Afriansyah, H. (2019). TUGAS AKHIR PSIKOLOGI MANAJEMEN.
- Permata, C. I. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi kasus staff karyawan PT. Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1-10.
- NURHASANAH, A. S. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA TIM PRODUKSI PT. ARKELINDO BARA SEJAHTERA KABUPATEN CIAMIS* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Efendi, M. (2017). *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada Surat Kabar Haluan Riau Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Kurniyati, N. N., & Yuliani, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sub Bagian Kepegawaian Dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1).
- Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Putri, E. N., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. PERANAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN.
- Bagas, M. A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 1(2), 100-108.
- Ansyari, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Ketahanan Dan Pengembangan Akses Industri Internasional* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana).

- Ahdianita, F. C. N., & Setyaningrum, R. P. (2024). The Effect of Work Flexibility, Work-Life Balance, and Job Satisfaction of Millennial Employees. *Action Research Literate*, 8(2), 249-261.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Andini, R. (2006). *Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap turnover intention (studi kasus pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang)* (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215-1224.
- Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Edisi Ke-2, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Utami, A. D., Laksmi, I. A. N. W., & Wijaya, I. G. B. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) SEJAHTERA. *Guna Sewaka*, 2(2), 86-97.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris. *BP Undip. Semarang*, 290.

