

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima penulis mengambil kesimpulan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Pada tahap selanjutnya, penulis membuat implikasi manajerial dan memaparkan keterbatasan penelitian serta mengusulkan saran untuk penelitian selanjutnya. Kesimpulan, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya tersebut adalah sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

1. *Organization's support* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *life satisfaction*. Dukungan organisasi bagi karyawan yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan hidup karyawan.
2. *Colleague's support* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *life satisfaction*. Dukungan rekan kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan hidup karyawan.
3. *Supervisor's support* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *life satisfaction*. Dukungan pimpinan yang semakin tinggi atau semakin baik akan meningkatkan kepuasan hidup karyawan.
4. *Organizational time demands* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *life satisfaction*. Tuntutan waktu yang semakin besar atau semakin tinggi akan menurunkan tingkat kepuasan hidup karyawan.

5. *Career consequences* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *life satisfaction*. Tuntutan yang semakin besar atau semakin tinggi sebagai konsekuensi dari karier yang dimiliki akan menurunkan tingkat kepuasan hidup karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Kepuasan dalam hidup menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan seorang individu. Demikian juga halnya bagi seorang karyawan dalam bekerja. Ia akan berusaha untuk memperoleh kepuasan dalam kehidupan kerjanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup bagi seorang karyawan. Dukungan organisasi, dukungan rekan kerja, dan dukungan pimpinan merupakan faktor-faktor yang memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan hidup. Sebaliknya, tuntutan waktu dan tuntutan karier akan memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan hidup.

Hasil penelitian ini secara empirik memberikan bukti nyata bahwa dukungan organisasi, dukungan rekan kerja, dan dukungan pimpinan secara signifikan mempengaruhi peningkatan kepuasan hidup karyawan. Di sisi yang lain, tuntutan waktu dan tuntutan karier memberikan pengaruh negatif pada penurunan kepuasan hidup. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa ada aspek-aspek dalam organisasi yang memberikan dampak negatif maupun positif pada kepuasan hidup seorang karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen untuk melakukan pengelolaan SDM secara lebih baik dengan memperhatikan indikator-indikator yang dianggap masih rendah atau kurang baik

untuk meningkatkan kepuasan hidup maupun indikator-indikator negatif yang tinggi yang memberikan kontribusi pada penurunan kepuasan hidup karyawan.

Hasil penelitian pada statistik deskriptif diketahui bahwa indikator dimensi dukungan organisasi yaitu “Organisasi memberikan dukungan karyawan yang ingin beralih posisi (departemen) karena alasan pribadi (permohonan karyawan), indikator “Rekan kerja bersedia menggantikan saya saat saya berhalangan dalam bekerja (seperti: saat sakit atau cuti)” pada dimensi dukungan rekan kerja, dan indikator “Saya nyaman mendiskusikan kehidupan pribadi saya dengan atasan saya” pada dimensi dukungan supervisor, merupakan indikator-indikator yang dinilai masih rendah dan perlu ditingkatkan. Sebaliknya, indikator “Dalam organisasi ini, karyawan diharapkan untuk menempatkan pekerjaan mereka sebelum kehidupan pribadi mereka bila diperlukan: pada dimensi tuntutan waktu serta indikator “Karyawan yang (sementara) mengurangi jam kerjanya karena alasan pribadi (seperti: ijin atau cuti) dianggap kurang ambisius dalam organisasi ini” pada dimensi konsekuensi karier merupakan indikator-indikator yang dinilai tinggi berpotensi menurunkan kepuasan hidup. Untuk itu maka pihak manajemen harus melakukan beberapa hal yang berkaitan untuk dapat meningkatkan kepuasan hidup dengan cara sebagai berikut:

1. Pihak manajemen PT. Sensasi Guna Terutama sebaiknya melakukan rotasi pekerjaan bagi setiap karyawan dalam waktu yang terprogram dengan baik. Rotasi pekerjaan yang dilakukan juga harus memperhatikan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang dimiliki karyawan serta minat dan bakat dari karyawan yang bersangkutan. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar

perusahaan dapat menempatkan karyawan pada bagian (bidang) pekerjaan yang sesuai yang dapat mendukung perkembangan maupun kepuasan hidup karyawan.

2. Meningkatkan kualitas hubungan antar rekan kerja. Kualitas hubungan dapat dilakukan dengan membangun komunikasi yang lebih interaktif dan intensif dengan membuat suatu wadah seperti pertemuan rutin dalam organisasi. Kualitas hubungan yang semakin baik diharapkan dapat memberikan dukungan dimana karyawan memiliki kesediaan yang tinggi untuk saling membantu atau menggantikan peran karyawan saat berhalangan atau tidak mampu mengerjakan tugas-tugasnya.
3. Kualitas hubungan antara karyawan dengan pimpinan dapat ditingkatkan melalui komunikasi interpersonal. Komunikasi personal antara karyawan dengan pimpinan dilakukan untuk membahas masalah pribadi yang sekiranya akan mengganggu performa karyawan dalam bekerja. Pimpinan diharapkan dapat memberikan bantuan konseling bagi karyawan khususnya untuk memecahkan masalah pribadi karyawan. Selain pimpinan, pihak manajemen PT. Sensasi Guna Terutama dimungkinkan untuk menyediakan jasa layanan bimbingan konseling dengan cara mendatangkan para ahli dan dapat digunakan karyawan sesuai kebutuhannya.
4. Pihak manajemen PT. Sensasi Guna Terutama harus mempertimbangkan kembali waktu dan beban kerja karyawan berkaitan dengan konflik pribadi yang dialami karyawan, seperti tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga yang datang secara bersamaan hingga mengganggu salah satu atau bahkan

semuanya. Pihak manajemen PT. Sensasi Guna Terutama harus dapat *manage* waktu dan beban kerja pada saat adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi melalui pembagian *shift* kerja dan atau memperpanjang waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini penting untuk dilakukan dengan tujuan agar karyawan memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarganya tanpa mengganngu waktu kerja yang menjadi kewajiban serta tanggungjawabnya.

5. Berkaitan dengan konsekuensi karier, karyawan yang mengurangi jam kerjanya karena alasan iji atau cuti, berkontribusi dalam menghambat jejang karier karyawan dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka, selain menggunakan Undang-Undang Tenaga kerja yang belaku, pihak manajemen PT. Sensasi Guna Terutama sebaiknya memiliki kebijakan sendiri yang dapat diterapkan untuk kasus atau kejadian-kejadian tertentu yang membutuhkan pengecualian. Namun di sisi yang lain, pihak manajemen PT. Sensasi Guna Terutama juga harus memiliki ketegasan dengan cara memberikan peringatan atau hukuman bagi karyawan yang melanggar ketentuan berkaitan dengan jabatan yang menjadi tanggungjawabnya.

5.3. Ketebatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Keterbatasan penelitian ini terletak pada proses penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung oleh pihak manajemen PT. Sensasi Guna Terutama. Penyebaran yang dilakukan pihak manajemen memungkinkan adanya rasa

intervensi maupun pengawasan dari pihak perusahaan kepada karyawan hingga karyawan tidak dapat memberikan jawaban secara lebih obyektif berdasarkan penilaiannya. Selain itu, penelitian ini dilakukan terbatas hanya pada karyawan tetap PT. Sensasi Guna Terutama dan tidak melibatkan karyawan tidak tetap (karyawan kontrak) yang notabene adalah salah satu bagian dan menyatu dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Keterbatasan lain dari penelitian ini adalah tidak mengelompokkan responden berdasarkan jabatan atau bagian (departemen) kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka pada penelitian sejenis di masa yang akan datang, peneliti sebisa mungkin mendistribusikan sendiri kuesioner penelitian dengan tujuan dan harapan, karyawan tidak merasa ada intervensi dan pengawasan yang berlebih. Pada penelitian sejenis sebaiknya menambahkan jumlah sampel penelitian dengan melibatkan karyawan tidak tetap atau karyawan kontrak yang ada di beberapa pabrik dari PT. Sensasi Guna Terutama dan atau menggunakan sampel dari perusahaan lain yang sejenis dan mengelompokkan responden berdasarkan jabatan atau departemen dimana karyawan bekerja. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui gambaran umum penilaian karyawan secara lebih spesifik pada variabel *work-home culture* yang terdiri dari *organization's support*, *supervisor's support*, *colleague's support*, *organizational time demands*, *career consequences*, dan *life satisfaction* secara keseluruhan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam jenis industri yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T.D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, No. 3.
- Alrawadieh, D.D., dan Alrawadieh, Z. (2022). Perceived Organizational Support and Well-Being of Tour Guides: The Mediating Effects of Quality of Work Life. *International Journal of Tourism Research*, Vol. Januari 2022.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Beauregard, T.A. (2011). Direct and Indirect Links Between Organizational Work-Home Culture and Employee Well-Being. *British Journal of Management*, Vol. 22, No. 2.
- Bobbio, A., Canova, L., dan Manganelli, A.M. (2022). Organizational Work-Home Culture and its Relations with the Work-Family Interface and Employees' Subjective Well-Being. *Applied Research in Quality of Life*, Vol. 17.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R. J., dan & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 49, No. 1.
- Dijkers, J.S.E., Geurts, S.A.E., den Dulk, L., Peper, B., dan Kompier, M. (2004). Relations among Work-Home Culture, the Utilization of Work-Home Arrangements, and Work-Home Interference. *International Journal of Stress Management*, Vol. 11, No. 4.
- Dousin, O., Wei, C.X., Balakrishnan, B.K.P.D., Lee, M.C.C., (2021). Exploring the Mediating Role of Flexible Working Hours in the Relationship of Supervisor Support, Job and Life Satisfaction: A Study of Female Nurses in China. *Nursing Open*, Vol. 2.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnely, J.H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasanah, A.U., dan Suharnomo. (2016). Pengaruh Time Demands of Work Terhadap Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Turnover Intention Karyawan: Studi Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Harapan Indah, Bekasi. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Vol. 13.
- Ho, S. (2020). *Workplace Social Support and its Relationship to Work-Related Well-Being and Life Satisfaction*. Thesis, Utrecht university.

- Jaberi, A., Gaspar, P., dan Barkhordar, Z. (2022). The Role of Organizational Support on Life Satisfaction and Job Satisfaction of Female Coaches with the Mediating Role of Work-Family Conflict (Case study: Female Coaches in Isfahan). *Journal of Family Relations Studies*, Vol. 2, No. 7.
- Jia, C.X., Cheung, C.K., dan Fu, C.Z. (2020). Work Support, Role Stress, and Life Satisfaction among Chinese Social Workers: The Mediation Role of Work-Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 17.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif (Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi)*. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Landolfi, A., Barattucci, M., De Rosa, A., Lo Presti, A. (2021). The Association of Job and Family Resources and Demands with Life Satisfaction through Work-Family Balance: A Longitudinal Study among Italian Schoolteachers during the COVID-19 Pandemic. *Behaviour Science*, Vol. 11, No. 136.
- Lott, Y., dan Wöhrmann, A.M. (2022). Spillover and Crossover Effects of Working Time Demands on Work-Life Balance Satisfaction among Dual-Earner Couples: The Mediating Role of Work-Life Conflict. *Current Psychology*. Vol. October 2022.
- Mahomed, F., Oba, P., dan Sony, M. (2022). Exploring Employee Well-Being During the COVID-19 Remote Work: Evidence from South Africa. *European Journal of Training and Development*, Vol. 47, No. 10.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Msuya, M.S., dan Kumar, A.B. (2022). The Role of Supervisor Work-Life Support on the Correlation between Work Autonomy, Workload and Performance: Perspective from Tanzania Banking Employees. *Future Business Journal*, Vol. 8, No. 26.
- Pramesti, M., Adi, I.R., dan Rachmawati, R. (2022). Kepuasan Hidup Pekerja Perempuan: Sebuah Tinjauan Konseptual. *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol. 14, No. 2.
- Rhoades, L., dan Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4.

- Riduwan., dan Kuncoro, E.A. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. (2020), *Statistik Parametrik*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Sari, D.R. (2021). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Gowa*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Sarwar, F., Rehman, Z., dan Azhar, S. (2021). Exploring the Mediating Effect of Coworker Support and Supervisor Support on the Relationship between Self-Efficacy and Subjective Well-Being of Academic Faculty in Pakistan. *Journal of Public Value and Administrative Insight, Vol. 5, No. 1*.
- Sekaran, U., dan Bougie, R. (2016), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Jakarta: Salemba Empat.
- Shao, Q. (2022). Exploring the Promoting Effect of Working Time Reduction on Life Satisfaction Using Germany as a Case Study. *Umanities and Social Sciences Communications, Vol. 9*.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Simone, S.D., Lampis, J., Lasio, D., Serri, F., Cicotto, G., dan Putzu, D. (2014). Influences of Work-Family Interface on Job and Life Satisfaction. *Applied Research Quality Life Vol. 9*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Suzabar, D.F., Soelton, M., Umar, M., dan Triwulan, K. (2019). Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry. *Business and Management Research, Vol. 120*.
- Unanue, W., Gómez, M.E., Cortez, D., Oyanedel, J.C., dan Mendiburo-Seguel, A. (2017) Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Frontiers in Psychology, Vol. 8*.
- Wickramasinghe, V. (2010). Impact of Time Demands of Work on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Strategic Outsourcing: An International Journal, Vol. 3, No. 3*.
- Zhai, Q., Wang, S., dan Weadon, H. (2017). Thriving at Work as a Mediator of the Relationship between Workplace Support and Life Satisfaction. *Journal of Management & Organization, Vol. 1, No. 7*.

LAMPIRAN I: KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Responden yang terhormat,
di tempat

Perkenalkan saya Bulan Alleyosha Mahacakrie, Nomor Mahasiswa: 190324630 adalah mahasiswa tingkat akhir Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Program Studi Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Pada saat ini, saya sedang melakukan penelitian / skripsi dengan judul “Pengaruh **Work-Home Culture** Terhadap **Life Satisfaction**: Studi pada Karyawan **PT. Sensasi Guna Terutama, Temanggung**”. Penelitian ini secara langsung dikontrol dan dibawah bimbingan dosen pembimbing saya yaitu Bapak Drs. Martinus Parnawa Putranta, MBA., Ph.D.

Berkaitan dengan hal itu, saya membutuhkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i dengan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini,

Saya mohon, Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian saya tersebut. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner penelitian, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Bulan Alleyosha Mahacakrie

Telp. +62 895-6324-98867

Email: bulanalleyosha35@gmail.com

BAGIAN I: KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berikut ini adalah serangkaian pertanyaan yang anda rasakan di perusahaan silahkan tentukan dengan memberi tanda cek list (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan karakteristik Anda saat ini.

1. Status kepegawaian Anda di PT. Sensasi Guna Terutama, Temanggung:
 - a. Karyawan tetap
 - b. Karyawan tidak tetap / Kontrak (**Terima kasih, Anda tidak perlu melanjutkan untuk menjawab pertanyaan berikutnya*)
2. Masa kerja Anda di PT. Sensasi Guna Terutama, Temanggung:
 - a. Kurang dari 2 tahun (**Terima kasih, Anda tidak perlu melanjutkan untuk menjawab pertanyaan berikutnya*)
 - b. ≥ 2 sampai 5 tahun
 - c. > 5 sampai 10 tahun
 - d. > 10 tahun
3. Jenis kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Usia Anda saat ini:
 - a. ≤ 20 tahun
 - b. ≥ 21 sampai 30 tahun
 - c. ≥ 31 sampai 40 tahun
 - d. ≥ 41 sampai 50 tahun
 - e. ≥ 51 tahun
5. Pendidikan terakhir yang Anda raih:
 - a. SLTA/Sederajat/Dibawahnya
 - b. Diploma (D1 - D3)
 - c. Sarjana (S1)
 - d. Pasca Sarjana (S2-S3)

BAGIAN II: KUESIONER PENELITIAN

Berikut ini adalah kuesioner penelitian. Anda dipersilahkan untuk menjawab dengan memberi tanda cek list (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju.

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
ORGANIZATION'S SUPPORT						
1	Organisasi memberikan perhatian pada kehidupan pribadi karyawan.					
2	Organisasi berperan aktif dalam melakukan pengelolaan karyawan dengan baik.					
3	Organisasi memahami dengan baik atas waktu yang dibutuhkan karyawan untuk kehidupan pribadinya.					
4	Organisasi memberikan dukungan karyawan yang ingin beralih posisi (departemen) karena alasan pribadi (permohonan karyawan).					
COLLEAGUE'S SUPPORT						
5	Saya nyaman mendiskusikan aspek kehidupan pribadi saya dengan rekan kerja saya.					
6	Rekan kerja saya memberikan bantuan ketika saya disibukkan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
7	Rekan kerja bersedia menggantikan saya saat saya berhalangan dalam bekerja (seperti: saat sakit atau cuti).					
8	Rekan kerja memberikan dukungan kepada saya saat saya ingin beralih posisi (departemen) karena alasan pribadi.					
SUPERVISOR'S SUPPORT						
9	Saya nyaman mendiskusikan kehidupan pribadi saya dengan atasan saya.					
10	Atasan saya bersedia menggantikan saya saat saya berhalangan dalam bekerja (seperti: saat sakit atau cuti).					
11	Atasan saya memberikan dukungan kepada saya saat saya ingin beralih posisi (departemen) karena alasan pribadi.					

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
ORGANIZATIONAL TIME DEMANDS						
12	Untuk maju di organisasi ini, karyawan diharapkan bekerja lembur secara teratur.					
13	Agar dianggap serius dalam organisasi ini, karyawan harus selalu siap dan sedia bekerja sepanjang hari dan sepanjang waktu.					
14	Dalam organisasi ini, karyawan diharapkan untuk menempatkan pekerjaan mereka sebelum kehidupan pribadi mereka bila diperlukan					
CAREER CONSEQUENCES						
15	Karyawan yang (sementara) mengurangi jam kerjanya karena alasan pribadi (seperti: ijin atau cuti) dianggap kurang ambisius dalam organisasi ini.					
16	Menolak promosi karena alasan pribadi akan merugikan kemajuan karier saya di organisasi ini.					
17	Karyawan yang (sementara) mengurangi jam kerjanya karena alasan pribadi (seperti: ijin atau cuti) cenderung tidak memajukan kariernya di organisasi ini.					
18	Dalam organisasi ini, perempuan lebih dapat diterima untuk (sementara) mengurangi jam kerja mereka karena alasan pribadi daripada laki-laki.					

LIFE SATISFACTION

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Dalam banyak hal, hidup saya saat ini sudah sesuai yang saya harapkan.					
2	Kondisi hidup saya saat ini sangat baik.					
3	Saya puas dengan kualitas hidup saya saat ini.					
4	Saya telah mendapatkan hal-hal penting yang saya butuhkan dalam hidup.					
5	Saya tidak akan mengubah hidup saya karena saya sudah puas dengan kehidupan saya saat ini.					

***** TERIMA KASIH *****

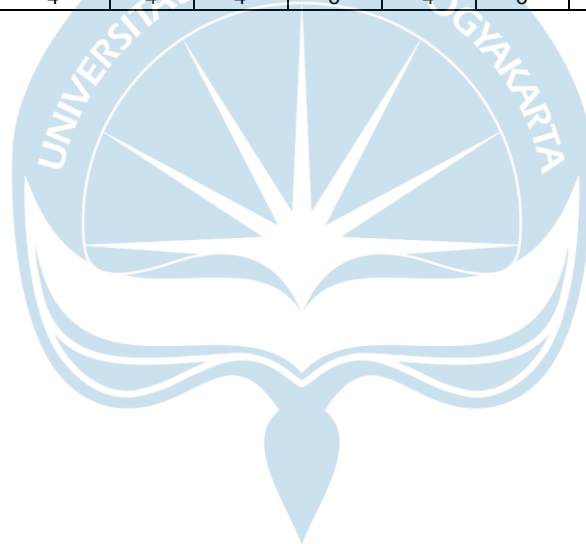
LAMPIRAN II: DATA JAWABAN RESPONDEN

[illegible]

No	Status kepegawaian	Masa kerja	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan
62	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
63	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 21 - 30 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
64	Karyawan tetap	>= 2 - 5 tahun	Laki-laki	>= 21 - 30 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
65	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 51 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
66	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 21 - 30 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
67	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
68	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
69	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
70	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
71	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
72	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
73	Karyawan tetap	>= 2 - 5 tahun	Laki-laki	>= 21 - 30 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
74	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 41 - 50 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
75	Karyawan tetap	>= 2 - 5 tahun	Laki-laki	>= 21 - 30 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
76	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 41 - 50 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
77	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
78	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)
79	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
80	Karyawan tetap	> 10 tahun	Laki-laki	>= 51 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
81	Karyawan tetap	> 10 tahun	Perempuan	>= 51 tahun	Sarjana (S1)
82	Karyawan tetap	> 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)
83	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
84	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
85	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Laki-laki	>= 31 - 40 tahun	Diploma (D1 - D3)
86	Karyawan tetap	> 5 - 10 tahun	Perempuan	>= 31 - 40 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya
87	Karyawan tetap	>= 2 - 5 tahun	Laki-laki	>= 21 - 30 tahun	SLTA/Sederajat/Dibawahnya

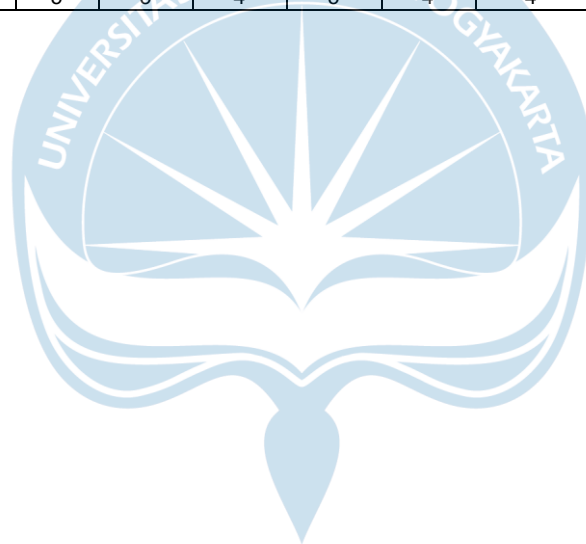
No	OS.1	OS.2	OS.3	OS.4	CS.1	CS.2	CS.3	CS.4	SS.1	SS.2	SS.3
1	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3
2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	2	2	1	2	3	2	3	3	4	4
7	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
9	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2
12	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5
13	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
15	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
16	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
18	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
19	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
20	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
22	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
24	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4
25	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5
28	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
29	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3
32	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4
35	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4
36	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
37	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3
38	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
39	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3
40	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
41	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3
42	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5
43	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4
45	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
46	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
47	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
49	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5
50	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3
51	4	4	3	4	5	4	5	5	2	3	3
52	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3
53	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3
54	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3
55	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
56	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
57	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4
58	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
59	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4
60	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3
61	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4
64	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
65	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5

No	OS.1	OS.2	OS.3	OS.4	CS.1	CS.2	CS.3	CS.4	SS.1	SS.2	SS.3
66	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
67	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
68	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3
69	3	4	4	3	5	5	4	5	3	3	3
70	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2
73	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
74	3	3	3	3	5	4	3	4	2	3	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
77	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3
78	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
79	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3
82	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
83	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
84	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
85	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3
86	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
87	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4



No	TD.1	TD.2	TD.3	CC.1	CC.2	CC.3	CC.4	LS.1	LS.2	LS.3	LS.4	LS.5
1	2	2	3	2	2	2	2	5	4	4	4	4
2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	2	2	2	1	1	4	4	4	5	5
4	3	2	2	4	3	4	3	5	5	5	4	5
5	3	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4
6	4	4	5	5	4	4	4	2	2	3	3	3
7	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	5	4
8	2	1	2	2	1	1	1	5	4	4	5	4
9	2	2	3	3	2	2	2	4	5	4	4	3
10	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4
11	1	2	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3
12	2	1	2	2	2	1	2	5	4	5	5	4
13	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
14	1	2	2	2	2	1	2	5	4	4	4	4
15	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	5	4
16	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5
17	2	2	2	4	4	3	4	5	4	5	5	4
18	2	2	3	2	2	2	2	5	4	5	5	4
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	2	3	4	4	4	5	4	5	5	4
21	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4
22	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4
23	2	2	3	2	2	2	2	5	4	4	5	4
24	1	1	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5
25	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4
26	2	1	1	2	1	1	1	4	4	4	5	5
27	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4
28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
29	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3
30	2	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
31	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3
32	3	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	2
33	2	2	3	3	2	3	2	4	4	5	4	3
34	2	1	2	3	2	2	1	5	5	5	5	4
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
36	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3
37	5	4	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2
38	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3
39	4	5	5	5	4	4	4	1	2	3	2	2
40	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
41	4	5	4	5	5	5	5	2	2	2	3	3
42	4	4	4	1	1	1	1	4	4	5	4	4
43	1	1	2	3	2	2	2	5	5	5	4	4
44	4	4	3	2	2	2	2	5	4	5	4	4
45	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
46	2	2	2	4	4	3	4	5	5	5	5	4
47	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
48	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3
49	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
50	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3
51	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4
52	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3
53	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
54	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
55	3	3	3	2	2	2	2	5	5	4	5	4
56	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3
57	2	1	2	3	2	2	1	4	4	4	4	4
58	2	3	3	3	1	2	2	3	5	5	4	4
59	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
60	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
61	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3
62	1	2	2	2	1	2	1	5	5	4	4	4
63	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
64	1	2	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4
65	2	1	2	4	3	4	3	4	5	5	4	3

No	TD.1	TD.2	TD.3	CC.1	CC.2	CC.3	CC.4	LS.1	LS.2	LS.3	LS.4	LS.5
66	1	1	2	3	2	3	3	5	4	5	5	4
67	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4
68	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
69	4	4	4	3	1	1	1	4	4	5	3	3
70	2	1	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4
71	1	1	1	2	1	2	1	5	4	5	4	4
72	2	3	4	4	4	5	4	2	3	3	3	3
73	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
74	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
75	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
77	4	4	4	2	2	2	1	3	5	4	4	3
78	2	1	2	2	2	1	1	5	4	4	4	4
79	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
80	2	1	2	4	3	3	3	5	5	4	4	4
81	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
82	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
83	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4
84	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
85	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4
86	4	3	4	1	1	1	1	5	5	5	5	5
87	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4



LANPIRAN III: UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas dan Reliabilitas: Organizational support

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OS.1	11,57	4,806	,827	,852
OS.2	11,43	4,668	,853	,842
OS.3	11,40	5,352	,763	,878
OS.4	11,80	4,993	,683	,908

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,40	8,524	2,920	4

Validitas dan Reliabilitas: Colleague support

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS.1	11,47	2,809	,739	,797
CS.2	11,37	3,620	,664	,833
CS.3	11,77	2,806	,744	,794
CS.4	11,40	3,352	,671	,824

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,33	5,333	2,309	4

Validitas dan Reliabilitas: Supervisor's support

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SS.1	8,17	1,592	,640	,762
SS.2	7,70	1,803	,672	,744
SS.3	7,73	1,375	,694	,712

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,80	3,269	1,808	3

Validitas dan Reliabilitas: Organizational time demands

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TD.1	5,37	3,413	,723	,865
TD.2	5,33	2,851	,857	,740
TD.3	4,90	2,852	,728	,867

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7,80	6,441	2,538	3

Validitas dan Reliabilitas: Career consequences

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CC.1	7,93	7,720	,817	,935
CC.2	8,30	7,803	,863	,923
CC.3	8,43	6,668	,899	,912
CC.4	8,43	7,633	,873	,919

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,03	12,999	3,605	4

Validitas dan Reliabilitas: Life satisfaction

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LS.1	16,2667	4,064	,816	,778
LS.2	16,5333	5,016	,676	,820
LS.3	16,3333	5,057	,675	,821
LS.4	16,2000	5,131	,559	,849
LS.5	16,5333	5,154	,619	,834

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,4667	7,361	2,71310	5

LAMPIRAN IV: ANALISIS PERSENTASE

Frequencies

Frequency Table

Status kepegawaian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan tetap	87	100,0	100,0	100,0

Masa kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>= 2 - 5 tahun	26	29,9	29,9	29,9
	> 5 - 10 tahun	51	58,6	58,6	88,5
	> 10 tahun	10	11,5	11,5	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	78	89,7	89,7	89,7
	Perempuan	9	10,3	10,3	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>= 21 - 30 tahun	27	31,0	31,0	31,0
	>= 31 - 40 tahun	47	54,0	54,0	85,1
	>= 41 - 50 tahun	8	9,2	9,2	94,3
	>= 51 tahun	5	5,7	5,7	100,0
Total		87	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SL TA/Sederajat/ Dibawahnya	77	88,5	88,5	88,5
	Diploma (D1 - D3)	8	9,2	9,2	97,7
	Sarjana (S1)	2	2,3	2,3	100,0
	Total	87	100,0	100,0	



LAMPIRAN V: ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptives: Organizational's support

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OS.1	87	2,0	5,0	3,920	,8383
OS.2	87	2,0	5,0	3,862	,8514
OS.3	87	2,0	5,0	3,793	,8089
OS.4	87	1,0	5,0	3,575	,8711
Organizational support	87	1,8	5,0	3,787	,7515
Valid N (listwise)	87				

Descriptives: Colleague's support

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CS.1	87	2,0	5,0	3,943	,8263
CS.2	87	2,0	5,0	3,874	,7121
CS.3	87	2,0	5,0	3,609	,8675
CS.4	87	2,0	5,0	3,897	,7781
Colleague support	87	2,3	5,0	3,830	,6910
Valid N (listwise)	87				

Descriptives: Supervisor's support

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SS.1	87	2,0	5,0	3,563	,8586
SS.2	87	2,0	5,0	3,977	,7310
SS.3	87	2,0	5,0	3,897	,8495
Supervisor's support	87	2,0	5,0	3,812	,7165
Valid N (listwise)	87				

Descriptives: Organizational time demands

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TD.1	87	1,0	5,0	2,747	1,0255
TD.2	87	1,0	5,0	2,701	1,0356
TD.3	87	1,0	5,0	3,138	,9545
Organisational time demands	87	1,0	4,7	2,862	,9228
Valid N (listwise)	87				

Descriptives: Career consequences

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CC.1	87	1,0	5,0	3,345	,9744
CC.2	87	1,0	5,0	2,897	1,0234
CC.3	87	1,0	5,0	2,885	1,0829
CC.4	87	1,0	5,0	2,724	1,0641
Career consequences	87	1,0	5,0	2,963	,9701
Valid N (listwise)	87				

Descriptives: Life satisfaction

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LS.1	87	1,0	5,0	3,943	1,0270
LS.2	87	1,0	5,0	3,839	,8335
LS.3	87	1,0	5,0	3,989	,8421
LS.4	87	1,0	5,0	3,793	,8232
LS.5	87	2,0	5,0	3,586	,6743
Life satisfaction	87	1,4	5,0	3,830	,7240
Valid N (listwise)	87				

LAMPIRAN VI: ANALISIS REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Career consequences, Supervisor's support, Organisational time demands, Colleague support, Organizational support ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Life satisfaction

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,652	,42735

a. Predictors: (Constant), Career consequences, Supervisor's support, Organisational time demands, Colleague support, Organizational support

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,290	5	6,058	33,172	,000 ^a
	Residual	14,793	81	,183		
	Total	45,082	86			

a. Predictors: (Constant), Career consequences, Supervisor's support, Organisational time demands, Colleague support, Organizational support

b. Dependent Variable: Life satisfaction

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,694	,456		3,711	,000
	Organizational support	,220	,095	,229	2,318	,023
	Colleague support	,302	,099	,288	3,034	,003
	Supervisor's support	,233	,087	,231	2,678	,009
	Organisational time demands	-,120	,058	-,153	-2,058	,043
	Career consequences	-,134	,054	-,180	-2,495	,015

a. Dependent Variable: Life satisfaction



LAMPIRAN VII: TABEL DISTRIBUSI R 5%

TABEL DISTRIBUSI R

Df	5%	DF	5%	DF	5%	DF	5%
1	0.997	51	0.271	101	0.194	151	0.159
2	0.950	52	0.268	102	0.193	152	0.158
3	0.878	53	0.266	103	0.192	153	0.158
4	0.811	54	0.263	104	0.191	154	0.157
5	0.754	55	0.261	105	0.190	155	0.157
6	0.707	56	0.259	106	0.189	156	0.156
7	0.666	57	0.256	107	0.188	157	0.156
8	0.632	58	0.254	108	0.187	158	0.155
9	0.602	59	0.252	109	0.187	159	0.155
10	0.576	60	0.250	110	0.186	160	0.154
11	0.553	61	0.248	111	0.185	161	0.154
12	0.532	62	0.246	112	0.184	162	0.153
13	0.514	63	0.244	113	0.183	163	0.153
14	0.497	64	0.242	114	0.182	164	0.152
15	0.482	65	0.240	115	0.182	165	0.152
16	0.468	66	0.239	116	0.181	166	0.151
17	0.456	67	0.237	117	0.180	167	0.151
18	0.444	68	0.235	118	0.179	168	0.151
19	0.433	69	0.234	119	0.179	169	0.150
20	0.423	70	0.232	120	0.178	170	0.150
21	0.413	71	0.230	121	0.177	171	0.149
22	0.404	72	0.229	122	0.176	172	0.149
23	0.396	73	0.227	123	0.176	173	0.148
24	0.388	74	0.226	124	0.175	174	0.148
25	0.381	75	0.224	125	0.174	175	0.148
26	0.374	76	0.223	126	0.174	176	0.147
27	0.367	77	0.221	127	0.173	177	0.147
28	0.361	78	0.220	128	0.172	178	0.146
29	0.355	79	0.219	129	0.172	179	0.146
30	0.349	80	0.217	130	0.171	180	0.146
31	0.344	81	0.216	131	0.170	181	0.145
32	0.339	82	0.215	132	0.170	182	0.145
33	0.334	83	0.213	133	0.169	183	0.144
34	0.329	84	0.212	134	0.168	184	0.144
35	0.325	85	0.211	135	0.168	185	0.144
36	0.320	86	0.210	136	0.167	186	0.143
37	0.316	87	0.208	137	0.167	187	0.143
38	0.312	88	0.207	138	0.166	188	0.142
39	0.308	89	0.206	139	0.165	189	0.142
40	0.304	90	0.205	140	0.165	190	0.142
41	0.301	91	0.204	141	0.164	191	0.141
42	0.297	92	0.203	142	0.164	192	0.141
43	0.294	93	0.202	143	0.163	193	0.141
44	0.291	94	0.201	144	0.163	194	0.140
45	0.288	95	0.200	145	0.162	195	0.140
46	0.285	96	0.199	146	0.161	196	0.139
47	0.282	97	0.198	147	0.161	197	0.139
48	0.279	98	0.197	148	0.160	198	0.139
49	0.276	99	0.196	149	0.160	199	0.138
50	0.273	100	0.195	150	0.159	200	0.138

LAMPIRAN VIII: SURAT KETERAMGAN RISET



PT. SENSASI GUNA TERUTAMA

Jalan Raya Kandangan Km.03 Kedungwiyu Rt 01 Rw 10
KedungumpulKandangan – Jawa Tengah
Email :pt.sgt2@gmail.com, Telp / Fax : 0293-4900933

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No: 001/SK/SGT/VIII/2023

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ari Wahyulianto
Jabatan : Manager
Perusahaan : PT. Sensasi Guna Terutama
Alamat : Jl. Raya Kandangan KM.03

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Bulan Alleyosha Mahacakrie
NIM : 1807121004000008
Fakultas/Jurusan : Bisnis dan Ekonomi/Manajemen
Universitas : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Adalah benar telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Work-Home Culture terhadap Life Satisfaction (Studi pada Karyawan PT. Sensasi Guna Terutama, Temanggung)”.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Temanggung, 09 Agustus 2023

PT. Sensasi Guna Terutama



Ari Wahyulianto
Manager