

BAB V

PENUTUP

Bagian ini akan membahas kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab IV. Selain kesimpulan, bab ini mencakup implikasi manajerial, keterbatasan penelitian serta saran bagi peneliti selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, penelitian ini dapat disimpulkan menjadi 3 hal yaitu:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta. Pernyataan tersebut menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta. Hal ini berarti H1 “kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta”.
2. Keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu H2 “keseimbangan

kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta”.

3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta. Pernyataan ini mengartikan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT FIFGRUOP cabang Sleman I Yogyakarta, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Hal ini berarti H3 “Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta”.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja, ditemukan bahwa item dengan *mean* terendah pada pernyataan “Saya puas dengan gaji saya dan insentif lainnya” yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.24, yang masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas dengan beberapa aspek pekerjaan lainnya, kepuasan karyawan terhadap kompensasi atau gaji yang diterima masih rendah. Oleh karena itu, manajemen perusahaan PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta melakukan evaluasi terhadap kebijakan penggajian dan insentif yang ada, untuk memastikan bahwa gaji dan insentif yang diberikan lebih kompetitif dan

sesuai dengan harapan serta kontribusi yang diberikan karyawan. Selain itu, perlu juga diperkenalkan sistem penghargaan yang lebih optimal, baik dalam bentuk insentif *finansial* maupun penghargaan *non-finansial*, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Item dengan mean terendah pada variabel ini terdapat pada pernyataan “Sangat mudah bagi saya untuk menyeimbangkannya antara tuntutan pekerjaan pekerjaan dan kehidupan pribadi saya”, yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 2.44. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan merasa sulit dalam mengelola waktu dan energi mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Untuk itu, Manajemen PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta perlu mempertimbangkan untuk memberikan kebijakan fleksibilitas dalam jam kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkenalkan program kesejahteraan yang bertujuan mengurangi stres kerja, serta membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik lagi.

Pada variabel komitmen organisasi, meskipun karyawan menunjukkan karyawan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, ditemukan item dengan mean terendah berada pada pernyataan “Saya akan dengan senang hati bekerja di tempat saya bekerja sampai masa pensiun”, yang memperoleh nilai rata-rata 3.36. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen jangka panjang terhadap perusahaan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi, perusahaan perlu memberikan peluang yang

lebih jelas terkait pengembangan karir bagi karyawan. Selain itu, peluang pengembangan karir seperti memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, pendidikan lanjutan atau promosi jabatan. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta perlu mengimplementasikan kebijakan yang lebih fokus pada peningkatan kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan komitmen organisasi. Penerapan kebijakan yang tepat berdasarkan temuan-temuan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung tercapainya tujuan PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti memiliki batasan saat melakukan penelitian, adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang terbatas pada tempat penelitian yaitu PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta, sehingga hasil dari penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke organisasi atau perusahaan lain.

2. Penggunaan kuesioner fisik dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama ini rentan terhadap *human error*, baik dari sisi responden yang mungkin mengisi kuesioner secara terburu-buru atau tidak teliti, maupun dari peneliti saat melakukan entri data secara manual dan distribusi dan pengumpulan kuesioner fisik membutuhkan waktu dan biaya yang lebih besar dibandingkan kuesioner daring (*Google form*).
3. Adanya kemungkinan bahwa responden memberikan jawaban yang tidak mencerminkan keadaan sebenarnya, mengingat saat pengambilan data dilakukan, responden sedang sibuk bekerja dan mungkin tidak memiliki cukup waktu. Hal ini memungkinkan responden untuk tidak membaca secara keseluruhan dan tidak mengisi dengan teliti.
4. Penelitian ini adalah pengisian kuesioner yang dilakukan sendiri oleh responden mengenai kinerja diri mereka. Hal ini berpotensi menimbulkan bias, karena penilaian kinerja seharusnya lebih objektif jika dilakukan oleh atasan langsung, yang memiliki pandangan yang lebih luas dan mendalam mengenai kinerja karyawan dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

5.4 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, kesimpulan, dan implikasi manajerial, dan keterbatasan yang telah dijelaskan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut ;

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperluas sampel, baik dari segi jumlah responden maupun dengan melibatkan perusahaan atau industri lain. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian dan untuk lebih memahami bagaimana variabel-variabel seperti kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk mengatasi keterbatasan yang ada dalam penelitian ini terkait penggunaan kuesioner fisik, penelitian selanjutnya bisa mempertimbangkan penggunaan metode pengumpulan data yang lebih bervariasi, seperti kuesioner daring atau wawancara mendalam.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menjadwalkan pengisian kuesioner di waktu yang tidak bertepatan dengan jam sibuk atau beban kerja tinggi agar responden memiliki kesempatan untuk membaca dan mengisi kuesioner secara lebih teliti.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, dukungan atasan, atau peluang pengembangan karir. Hal ini karena PT FIFGROUP merupakan perusahaan pembiayaan dengan tekanan kerja yang cukup tinggi, di mana kinerja karyawan sangat bergantung pada pencapaian target. Tanpa adanya motivasi dan dukungan dari atasan, kinerja karyawan berisiko stagnan atau menurun. Oleh karena itu, penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, A., & Nunung, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45-57.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Anitha, J. (2014). Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance. *International Journal Of Productivity And Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Arif Rachman Putra, D. D. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis Dan Kematangan Sosial Terhadap Profesionalisme Karyawan. Vol. 18, No. 2, July 2022, 18, 157-172.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange And Power In Social Life*. John Wiley & Sons.
- Charke, C., Koch, J., & Hill, E. (2004). Work-Life Balance: A Review Of The Meaning Of The Balance Construct. *Journal Of Vocational Behavior*, 21(1), 3-21.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001> (Original Work Published 2000)
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The Work–Family Interface: Differentiating Balance And Fit. *Family And Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121–140.
- Commer, C., & Bamball, J. (2007). Employee Satisfaction And Turnover: The Role Of Job Satisfaction. *Journal Of Organizational Behavior*, 15(2), 129-143.
- Costa, R. L. Da, Henriques, R. A. G., Dias, A. L., & Pereira, L. F. (2020). The Work Life Balance And Job Satisfaction. *Journal Of Business Studies*, 34(5), 101-120.
- Damayanti, I., Et Al. (2018). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 98-110.
- Dewi, R. (2015). Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 65-78.
- Djerami, R., Et Al. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 200-215.
- Farahani, R., Et Al. (2011). Organizational Commitment And Employee Performance. *Journal Of Business And Management*, 6(4), 99-110.

- Fattah, N. (2017). Job Satisfaction And Employee Performance: The Role Of Motivation. *Journal Of Applied Psychology*, 22(3), 212-230.
- Fidyani, R., & Praselia, R. (2018). Work-Life Balance: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(2), 75-90.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Andi
- Graham, M.W. And Messner, P.E. (1998), "Principals And Job Satisfaction", *International Journal Of Educational Management*, Vol. 12 No. 5, Pp. 196-202. <https://doi.org/10.1108/09513549810225925>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2016). *Behavior In Organizations*. Pearson Education.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance And Quality Of Life. *Journal Of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Hamali, & Yusuf, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Buku Seru.
- Hartaty, N., & Moridu, I. (2022). The Influence Of Organizational Commitment On Employee Performance. *International Conference On Economic, Social, Science And Technology (Icesst)*, 1, 350. Retrieved From <https://ijconf.org/index.php/icesst/article/view/350>
- Hasan, S., & Suhermin. (2020). The Effect Of Organizational Commitment On Employee Performance. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 112-125.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (1999). *Management* (8th Ed.). South-Western College Publishing.
- Indrasari, Meithiana, 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

- Jex, S. M. (2017). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. John Wiley & Sons.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Rishnan, R., Loon, K. W., & Tan, N. Z. (2018). The Effects Of Job Satisfaction And Work-Life Balance On Employee Task Performance. *Journal Of Business Research*, 45(2), 145-160.
- Keino, D. C., & Kithae, P. P. (2016). *Effects Of Work Life Balance On Staff Performance In The Telecommunication Sector In Kenya*. *Archives Of Business Research*, 4(1), 129–138
- Krishnan, R., & Loon, K. W. (2018). The Effects Of Job Satisfaction And Work-Life Balance On Employee Task Performance. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 8(3), 668–678. <https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V8-I3/3956>
- Lukmiati, Et Al. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(1), 88-105.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, S., & Widiyanto, A. (2021). Work-Life Balance Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi*, 15(3), 189-202.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- McDonald, P., Et Al. (2005). Indicators Of Work-Life Balance. *International Journal Of Human Resource Management*, 16(3), 457-472./
- Mendis, M. V. S., & Weekkod, R. (2020). Work-Life Balance And Employee Productivity: A Case Study In Sri Lanka. *Journal Of Organizational Psychology*, 12(2), 74-88.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mustapha, N. (2013). Measuring Job Satisfaction In The Workplace. *Journal Of Business And Management*, 8(4), 120-135.
- Ngozi, C. D. (2015). Work Life Balance And Employee Performance In Selected Commercial Banks In Lagos State. *European Journal Of Research And Reflection In Management Sciences*, 3(4), 63–77.
- Nurhabiba, S. (2020). *Manfaat Program Keseimbangan Kehidupan Kerja Bagi Perusahaan*. Universitas Mulawarman.

- Nurlaila, & Buamonabot, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (Ppn) Ternate. *Jurnal Mala'bi Stie Yapman Majene*, 2(1).
- O'reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification, And Internalization On Prosocial Behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Pelengkahu, Y., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 2(4), 495–502. <https://doi.org/10.31004/Jpion.V2i4.204>
- Pranata, R. R. E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Percetakan Gramedia Cikarang Reza. *Jurnal Eksekutif*, 15(2), 316–333.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Priansa. D. J, 2018, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, Cv. Alfabeta, Cetakan -3
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 339–349. <https://doi.org/10.26740/Jim.V12n2.P339-349>
- Rachman, M. M. (2022). The Impact Of Motivation On Performance: The Role Of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal Of Theoretical And Applied Management*, 15(3), 376–393. <https://doi.org/10.20473/Jmtt.V15i3.37848>
- Ramdhani, Destry & Rasto, Dr. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As A Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal Manajerial*. 20. 98-106. 10.17509/Manajerial.V20i1.29670.
- Ridwan, M., & Dini, S. (2019). Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(2), 120-135.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39
- Russell, C. J., & Bernardin, H. J. (1998). The Impact Of Job Performance On Employee Turnover. *Journal Of Management*, 24(2), 145-160.
- Sari, P. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 88-102.
- Sudewa, I. G. A., & Riana, G. (2020). Organizational Commitment And Employee Performance: A Review Of Literature. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(3), 170-185.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Wambui, M. L., Boinett, C. C., Tumwet, E., & Bowen, D. (2017). *Effects Of Work Life Balance On Employees' Performance In Institutions Of Higher Learning: A Case Study Of Kabarak University*. *Kabarak Journal Of Research & Innovation*, 4(2).
- Widya Ningsih, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Pt Cipta Nirmala. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 322–332. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p322-332>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Karyawan Tetap pada FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi pada program sarjana Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta, peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cabang Sleman I Yogyakarta. Dengan ini, memohon kesediaan bapak/ ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini, dengan mengisi kuesioner dan memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan. Adapun kuesioner ini ditujukan kepada Karyawan tetap pada PT FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta

Untuk itu, saya berharap para responden memberikan jawaban yang sebenar-benarnya. Pengisian kuesioner ini membutuhkan waktu kurang dari 10 menit. Semua tanggapan yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Saya sangat mengharapkan kesediaan dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Yosua Deo Pemerena Purba

NPM: 210326253

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
STUDI: PT FIFGROUP CABANG SLEMAN I YOGYAKARTA

I. Data Responden

1. Nama (dapat dikosongkan) :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Lama Bekerja : ☐ < 1 tahun ☐ 1-3 tahun ☐ > 3 tahun
5. Status : ☐ Belum Menikah ☐ Menikah
6. Gaji : ☐ Rp1.500.000
☐ Rp1.500.000 – Rp2.500.000
☐ > Rp2.500.000

II. Petunjuk Pengisian

1. Mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar sebelum menjawab setiap pertanyaan.
2. Beri tanda *check-list* (✓) pada salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai.

Keterangan

1. SS (Sangat Setuju) : Skor 5
2. S (Setuju) : Skor 4
3. N (Netral) : Skor 3
4. TS (Tidak Setuju) : Skor 2
5. STS (Sangat Tidak Setuju) : Skor 1

Job Satisfaction (Kepuasan kerja)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Secara umum, saya puas dengan pekerjaan yang saya lakukan	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa pekerjaan saya sangat menarik	STS	TS	N	S	SS
3	Pekerjaan saya saat ini memenuhi harapan saya	STS	TS	N	S	SS
4	Pekerjaan saya saat ini menyenangkan	STS	TS	N	S	SS
5	Saya puas dengan gaji saya dan insentif lainnya	STS	TS	N	S	SS
6	Saya puas dengan posisi pekerjaan saya saat ini	STS	TS	N	S	SS

Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Sangat mudah bagi saya untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi saya	STS	TS	N	S	SS
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk	STS	TS	N	S	SS

	menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
3	Ketika saya berlibur (cuti) saya dapat memisahkan diri dari pekerjaan dan menikmati waktu liburan saya	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa berhasil dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa lelah ketika pulang ke rumah akibat tekanan dan masalah di tempat kerja	STS	TS	N	S	SS

Organization Commitment (Komitmen Organisasi)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya merasakan rasa kepemilikan yang kuat terhadap tempat saya bekerja	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasakan terikat secara emosional dengan tempat saya bekerja	STS	TS	N	S	SS

3	Saya bangga menceritakan kepada orang lain bahwa saya bekerja di perusahaan ini	STS	TS	N	S	SS
4	Saya akan dengan senang hati bekerja di tempat saya bekerja sampai masa pensiun	STS	TS	N	S	SS
5	Saya benar-benar merasa bahwa masalah perusahaan juga merupakan masalah saya	STS	TS	N	S	SS
6	Saya sangat peduli dengan nasib tempat saya bekerja	STS	TS	N	S	SS
7	Bekerja di perusahaan ini makna pribadi yang besar bagi saya	STS	TS	N	S	SS
8	Saya bersedia untuk melakukan upaya yang lebih dari yang biasanya untuk membantu perusahaan ini menjadi berhasil	STS	TS	N	S	SS
9	Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan	STS	TS	N	S	SS

	agar dapat terus bekerja untuk perusahaan ini					
10	Saya sangat senang karena saya telah memilih perusahaan ini untuk bekerja dibandingkan perusahaan lain	STS	TS	N	S	SS

Employee Performance (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Saya memahami kriteria tinjauan kinerja organisasi	STS	TS	N	S	SS
2	Saya memahami pekerjaan saya dan bagaimana melaksanakannya	STS	TS	N	S	SS
3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang tidak terduga tepat waktu	STS	TS	N	S	SS
4	Saya mempunyai catatan kehadiran yang baik dalam perusahaan ini	STS	TS	N	S	SS
5	Saya dapat melaksanakan tugas	STS	TS	N	S	SS

	yang diberikan secara efektif dan efisien					
6	Saya sangat paham dengan prosedur operasi standar pekerjaan saya	STS	TS	N	S	SS



Lampiran 2

Surat Izin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 539/Pen/I
Lamp.: -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

9 April 2025

Kepada Yth.

Pimpinan PT. FIFGROUP cabang Sleman I Yogyakarta
Jalan Affandi No 35 Gejayan, Catur Tunggal, Depok, Sleman
Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada: PT FIFGROUP Cabang Sleman I Yogyakarta**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Yosua Deo Pemerena Purba
No Mahasiswa/Prodi: 210326253/Manajemen
No Handphone : 085162650907

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Jawaban Karyawan dari Kuesioner yang dibagikan

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,


Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 3
Data Set Penelitian

A. Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

No	JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6
1	4	4	4	4	1	4
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	5	4	4
6	5	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	5	4	5	5	4	4
9	4	3	3	3	4	4
10	4	4	4	4	4	4
11	5	5	4	5	4	5
12	4	4	4	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4
14	3	3	2	3	3	3
15	4	4	4	4	3	4
16	4	4	3	4	4	5
17	5	5	4	4	3	4
18	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	4	3	3
20	5	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4
23	4	3	4	3	1	4
24	4	4	4	4	2	4
25	3	2	4	3	3	4
26	3	3	4	4	5	4
27	3	4	3	4	4	4
28	5	4	4	4	3	3
29	4	4	2	4	1	3
30	4	4	4	4	3	4
31	3	3	3	4	4	4
32	4	4	2	4	1	5
33	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3

35	4	4	4	4	4	4
36	4	4	5	4	1	2
37	4	4	4	4	3	4
38	4	4	3	3	3	4
39	4	4	4	4	3	3
40	4	4	4	5	2	4
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	3	4	4	4
43	3	4	4	4	3	4
44	3	3	3	4	3	3
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	3	2
48	4	4	4	4	4	4
49	4	4	3	4	4	3

B. Pernyataan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

No	WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5
1	2	4	4	2	4
2	2	2	2	3	2
3	3	2	3	4	2
4	2	2	3	3	2
5	2	2	3	2	4
6	3	3	3	3	2
7	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2
9	3	3	2	3	4
10	2	2	2	3	4
11	2	2	3	2	5
12	2	3	2	2	3
13	2	4	4	2	4
14	3	3	4	3	3
15	2	2	2	2	2
16	2	3	3	3	4
17	2	2	2	3	2
18	2	3	2	3	4
19	3	3	2	3	3
20	2	2	3	3	3

21	3	3	2	3	3
22	3	3	3	2	2
23	2	3	2	3	3
24	3	2	3	3	4
25	3	2	2	3	4
26	2	3	3	3	2
27	2	3	2	4	3
28	2	2	3	2	5
29	2	3	2	3	3
30	3	2	2	2	4
31	2	3	3	3	3
32	5	4	5	4	5
33	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3
35	2	3	3	2	4
36	3	4	5	5	5
37	2	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3
39	3	3	2	3	3
40	3	4	3	4	3
41	2	2	4	2	5
42	2	2	3	2	4
43	2	2	3	2	3
44	2	2	4	3	5
45	2	2	2	2	4
46	2	3	2	3	4
47	3	3	3	3	4
48	4	3	3	2	3
49	2	2	2	2	4

C. Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi

No	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	OC7	OC8	OC9	OC10
1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4
3	4	4	3	3	2	4	4	4	1	5
4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
6	2	4	4	1	3	4	4	3	3	4
7	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4
8	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
9	5	3	2	3	3	4	2	3	3	4
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
16	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4
17	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
20	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4
21	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3
22	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
23	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
24	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4
27	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4
28	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2
30	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4
31	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
32	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	2	3	1	1	5	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
39	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
42	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
43	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	3	1	4	3	4	4	3
45	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	3	4	3	1	2	3	2	2	1	1

D. Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

No	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EP6
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4
6	4	4	4	4	5	4
7	3	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5
9	4	3	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	4	5
12	4	4	3	4	4	4
13	4	4	4	5	5	5
14	3	3	3	3	4	3
15	4	4	4	4	4	3
16	4	3	4	4	4	4
17	4	5	3	4	5	4
18	4	4	1	4	4	4
19	4	4	3	4	4	3
20	4	4	4	5	4	5
21	4	4	4	4	5	5
22	3	3	3	3	5	5
23	3	4	3	4	4	3

24	3	3	3	4	4	5
25	4	4	3	3	5	5
26	3	4	3	4	4	5
27	3	3	3	4	4	4
28	4	4	5	3	3	5
29	4	4	4	3	4	4
30	3	3	4	4	4	5
31	4	4	4	4	5	5
32	4	4	4	5	4	5
33	3	3	3	3	3	4
34	3	3	3	3	3	4
35	4	4	4	4	4	4
36	4	5	4	4	5	5
37	4	4	4	4	5	4
38	4	4	3	4	5	4
39	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	3	4	4
41	4	5	4	4	4	4
42	4	3	4	4	4	3
43	3	4	3	3	3	3
44	4	3	4	3	4	5
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	5	4	4
48	4	4	4	4	4	4
49	1	1	1	5	5	4

Lampiran 4

Demografi Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	25	50.0	50.0	50.0
	30-39 tahun	22	44.0	44.0	94.0
	40-49 tahun	2	4.0	4.0	98.0
	50-59 tahun	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	28	57.1	57.1	57.1
	Wanita	21	42.9	42.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>3Tahun	27	55.1	55.1	55.1
	1-3Tahun	22	44.9	44.9	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	23	46.9	46.9	46.9
	Menikah	26	53.1	53.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>Rp2.500.000	35	71.4	71.4	71.4
	Rp1.500.000-Rp2.500.000	14	28.6	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Lampiran 5

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Variabel Kepuasan Kerja

a. Uji Validitas

		Correlations						
		JS.1	JS.2	JS.3	JS.4	JS.5	JS.6	S.JS
JS.1	Pearson Correlation	1	.724**	.441**	.475**	.008	.279	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.001	.955	.052	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
JS.2	Pearson Correlation	.724**	1	.336*	.641**	.058	.296*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000		.018	.000	.693	.039	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
JS.3	Pearson Correlation	.441**	.336*	1	.419**	.179	.080	.631**
	Sig. (2-tailed)	.002	.018		.003	.220	.584	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
JS.4	Pearson Correlation	.475**	.641**	.419**	1	.174	.279	.709**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.003		.233	.052	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
JS.5	Pearson Correlation	.008	.058	.179	.174	1	.266	.560**
	Sig. (2-tailed)	.955	.693	.220	.233		.064	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
JS.6	Pearson Correlation	.279	.296*	.080	.279	.266	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.052	.039	.584	.052	.064		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
S.JS	Pearson Correlation	.688**	.710**	.631**	.709**	.560**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	6

2. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

a. Uji Validitas

		Correlations					
		WLB.1	WLB.2	WLB.3	WLB.4	WLB.5	S.WLB
WLB.1	Pearson Correlation	1	.400**	.320*	.389**	.065	.624**
	Sig. (2-tailed)		.004	.025	.006	.658	.000
	N	49	49	49	49	49	49
WLB.2	Pearson Correlation	.400**	1	.413**	.415**	.096	.677**
	Sig. (2-tailed)	.004		.003	.003	.512	.000
	N	49	49	49	49	49	49
WLB.3	Pearson Correlation	.320*	.413**	1	.238	.413**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.025	.003		.100	.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49
WLB.4	Pearson Correlation	.389**	.415**	.238	1	-.019	.579**
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.100		.898	.000
	N	49	49	49	49	49	49
WLB.5	Pearson Correlation	.065	.096	.413**	-.019	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.658	.512	.003	.898		.000
	N	49	49	49	49	49	49
S.WLB	Pearson Correlation	.624**	.677**	.764**	.579**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	5

3. Variabel Komitmen Organisasi

a. Uji Validitas

		Correlations										
		OC.1	OC.2	OC.3	OC.4	OC.5	OC.6	OC.7	OC.8	OC.9	OC.10	S.OC
OC.1	Pearson Correlation	1	.511**	.326*	.470**	.213	.162	.234	.272	.308*	.261	.571**
	Sig. (2-tailed)		.000	.022	.001	.141	.267	.105	.059	.031	.070	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
OC.2	Pearson Correlation	.511**	1	.498**	.223	.303*	.377**	.485**	.252	.229	.195	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.123	.034	.008	.000	.081	.113	.180	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
OC.3	Pearson Correlation	.326*	.498**	1	.539**	.231	.168	.266	.459**	.281	.278	.639**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000		.000	.110	.248	.064	.001	.051	.053	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
OC.4	Pearson Correlation	.470**	.223	.539**	1	.322*	.217	.385**	.394**	.362*	.288*	.676**
	Sig. (2-tailed)	.001	.123	.000		.024	.134	.006	.005	.011	.045	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
OC.5	Pearson Correlation	.213	.303*	.231	.322*	1	.400**	.481**	.517**	.543**	.296*	.668**
	Sig. (2-tailed)	.141	.034	.110	.024		.004	.000	.000	.000	.039	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
OC.6	Pearson Correlation	.162	.377**	.168	.217	.400**	1	.410**	.411**	.361*	.353*	.571**
	Sig. (2-tailed)	.267	.008	.248	.134	.004		.003	.003	.011	.013	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
OC.7	Pearson Correlation	.234	.485**	.266	.385**	.481**	.410**	1	.420**	.439**	.491**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.105	.000	.064	.006	.000	.003		.003	.002	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
OC.8	Pearson Correlation	.272	.252	.459**	.394**	.517**	.411**	.420**	1	.539**	.646**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.059	.081	.001	.005	.000	.003	.003		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
OC.9	Pearson Correlation	.308*	.229	.281	.362*	.543**	.361*	.439**	.539**	1	.412**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.031	.113	.051	.011	.000	.011	.002	.000		.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
OC.10	Pearson Correlation	.261	.195	.278	.288*	.296*	.353*	.491**	.646**	.412**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.070	.180	.053	.045	.039	.013	.000	.000	.003		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
S.OC	Pearson Correlation	.571**	.595**	.639**	.676**	.668**	.571**	.690**	.758**	.695**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

4. Variabel Kinerja Karyawan

a. Uji Validitas

		Correlations						
		EP.1	EP.2	EP.3	EP.4	EP.5	EP.6	S.EP
EP.1	Pearson Correlation	1	.739**	.659**	.182	.117	.177	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.210	.423	.224	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
EP.2	Pearson Correlation	.739**	1	.485**	.172	.121	.119	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.237	.407	.417	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
EP.3	Pearson Correlation	.659**	.485**	1	.130	-.051	.234	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.372	.727	.105	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
EP.4	Pearson Correlation	.182	.172	.130	1	.349*	.197	.508**
	Sig. (2-tailed)	.210	.237	.372		.014	.174	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
EP.5	Pearson Correlation	.117	.121	-.051	.349*	1	.313*	.439**
	Sig. (2-tailed)	.423	.407	.727	.014		.028	.002
	N	49	49	49	49	49	49	49
EP.6	Pearson Correlation	.177	.119	.234	.197	.313*	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.224	.417	.105	.174	.028		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
S.EP	Pearson Correlation	.795**	.733**	.707**	.508**	.439**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	6

Lampiran 6

Statistik Deskriptif Variabel

1. Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JS.1	49	3.00	5.00	3.8980	.58612
JS.2	49	2.00	5.00	3.7959	.53927
JS.3	49	2.00	5.00	3.6939	.68325
JS.4	49	3.00	5.00	3.9184	.49315
JS.5	49	1.00	5.00	3.2449	.96890
JS.6	49	2.00	5.00	3.7755	.62133
Valid N (listwise)	49				

2. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB.1	49	2.00	5.00	2.4490	.64747
WLB.2	49	2.00	4.00	2.6735	.65789
WLB.3	49	2.00	5.00	2.7755	.79753
WLB.4	49	2.00	5.00	2.7551	.69314
WLB.5	49	2.00	5.00	3.3673	.95074
Valid N (listwise)	49				

3. Variabel Komitmen Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
OC.1	49	2.00	5.00	3.6327	.69803
OC.2	49	2.00	5.00	3.6735	.59118
OC.3	49	1.00	5.00	3.6327	.85863
OC.4	49	1.00	5.00	3.3673	.92857
OC.5	49	1.00	5.00	3.3878	.83707
OC.6	49	2.00	5.00	3.7551	.66240
OC.7	49	2.00	5.00	3.6122	.63954
OC.8	49	2.00	5.00	3.6939	.71309
OC.9	49	1.00	5.00	3.5102	.79379
OC.10	49	1.00	5.00	3.6939	.74173
Valid N (listwise)	49				

4. Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EP.1	49	1.00	5.00	3.7551	.63017
EP.2	49	1.00	5.00	3.8367	.71726
EP.3	49	1.00	5.00	3.6327	.78246
EP.4	49	3.00	5.00	3.9388	.59190
EP.5	49	3.00	5.00	4.1633	.55328
EP.6	49	3.00	5.00	4.2041	.64484
Valid N (listwise)	49				

Lampiran 7
Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan (R^2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	S.OC, S.WLB, S.JS ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: S.EP

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.552	1.65089

a. Predictors: (Constant), S.OC, S.WLB, S.JS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.559	3	56.520	20.738	.000 ^b
	Residual	122.645	45	2.725		
	Total	292.204	48			

a. Dependent Variable: S.EP

b. Predictors: (Constant), S.OC, S.WLB, S.JS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.361	3.273		.110	.913
	S.JS	.504	.124	.503	4.064	.000
	S.WLB	.336	.111	.328	3.035	.004
	S.OC	.200	.058	.395	3.470	.001

a. Dependent Variable: S.EP