



8.07%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 18 JUL 2024, 4:19 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 0.03% ● CHANGED TEXT 8.03%

Report #22071655

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Tinggal di lingkungan urban menawarkan berbagai manfaat dan tantangan unik yang memiliki pengaruh terhadap kehidupan pribadi, sosial, dan pekerjaan. Lingkungan urban memberikan individu beragam akses yang dapat dijalani dan memungkinkan individu menikmati hidup serba cepat dan mudah, seperti kesempatan bekerja, aktivitas sosial dan budaya, tempat hiburan, pusat perbelanjaan, restoran, transportasi umum dan lain sebagainya. Hal ini selaras dengan penelitian dimana masyarakat perkotaan memiliki kebutuhan tambahan yang berhubungan dengan sarana transportasi, alat komunikasi, pekerjaan, hiburan, dan gaya hidup. Di sisi lain, masyarakat urban terkadang mengalami beberapa kendala yang berkaitan dengan lalu lintas yang padat, polusi udara dan kejahatan, ruang publik yang ramai, kehidupan sosial yang sibuk, dan tempat hiburan yang ramai. Kemudian, biaya tempat tinggal yang tinggi membuat para pekerja menghabiskan waktu lebih lama di perjalanan demi mendapatkan tempat tinggal dengan biaya yang lebih terjangkau. Hal ini berakibat menyisakan waktu yang lebih sedikit untuk melakukan kegiatan bersama keluarga, terlebih jika masyarakat urban tersebut memiliki keluarga. Hal ini memiliki kesesuaian dengan penelitian milik yang menemukan bahwa ada masalah utama akibat dari suami dan istri yang bekerja di urban yaitu terbatasnya waktu yang dimiliki baik untuk keluarga maupun pekerjaan, dan komunikasi antara suami istri yang

semakin memburuk. Dampak negatif yang terjadi dapat mempengaruhi langsung pada keutuhan keluarga, kebahagiaan, pemenuhan kebutuhan, dan perkembangan dalam keluarga. Masyarakat urban juga mengalami kendala ekonomi yang pada akhirnya mempengaruhi aktivitas kehidupan akibat dari kebutuhan hidup individu mengalami peningkatan seiring berjalannya waktu. Individu yang tinggal di wilayah perkotaan atau lingkungan urban memiliki berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, bahkan beberapa kelompok di kalangan urban juga memerlukan kebutuhan tersier. Masyarakat yang tinggal di perkotaan cenderung memilih untuk makan di restoran atau kafe, berbelanja di supermarket, dan mengubah penampilan seluruh tubuh di salon. mengatakan bahwa adanya dampak negatif yang timbul seperti menciptakan terjadinya ketegangan dan konflik yang timbul, cenderung lebih banyak untuk menghabiskan waktu di luar rumah, terbengkalainya urusan dalam keluarga atau rumah tangga, dan lainnya. Beberapa dampak negatif yang dirasakan 1 Basuki et al (2020) Meliani et al (2014) (Fower & Olson, 1993 sebagaimana dikutip dalam Meliani et al., 2014) (Rismawati, 2022) Desmayanti (2009) sebagaimana dikutip dalam Veronika & Afdal (2021) pasangan suami dan istri bekerja di urban, ternyata berkaitan erat dengan bagaimana perasaan dan penilaian mereka terhadap keluarganya. Apabila di dalam keluarga merasa sulit untuk menyelesaikan konflik atau masalah yang sedang terjadi, maka seluruh

anggota keluarga bisa merasakan tidak adanya kepuasan dalam keluarga mereka. Sehingga beberapa dampak tersebut dianggap sebagai tanda-tanda adanya ketidakpuasan di dalam keluarga. Masyarakat lingkungan urban perlu menemukan cara untuk mengatasi tantangan dan kendala yang dialami untuk bisa merasakan banyak manfaat yang ditawarkan bagi masyarakat demi meningkatkan produktivitas dan kualitas dalam keluarga. menyebutkan bahwa dengan bekerja terdapat dampak positif untuk anggota keluarga terlebih untuk suami dan istri yaitu, menguatkan hubungan suami dan istri karena terciptanya rasa saling mengerti satu sama lain, memenuhi berbagai kebutuhan keluarga, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri. Peneliti melakukan wawancara kepada tiga subjek karyawan yang telah berkeluarga dan tinggal di lingkungan urban untuk menggali fenomena-fenomena yang dialami secara langsung oleh subjek tersebut. Ketiga subjek yang diwawancarai menggambarkan pengalaman yang berbeda-beda. Subjek A seorang karyawati berusia 29 tahun yang bekerja sebagai staf Finance Accounting di perusahaan swasta di wilayah Jakarta Selatan. Ia tinggal di salah satu lingkungan urban yaitu Tangerang Selatan. Ia mengatakan bahwa jarak dari rumah ke kantor sekitar 18km, namun ia menggunakan kereta api yang hanya memerlukan waktu 25 menit dan berjalan kaki dari stasiun ke kantor selama 7 menit. Ketika berangkat kerja, ia harus berangkat dari jam 6 untuk menghindari desak-desakan di stasiun.

REPORT #22071655

Ketika pulang kerja, ia menempuh waktu yang lebih lama yaitu 40 menit. Walaupun subjek A sambil bekerja dan menghabiskan cukup banyak waktu di perjalanan, ia merasa puas dengan kehidupan keluarganya saat ini dikarenakan kondisi keluarganya yang baik-baik saja, terlebih ia merasa sudah mendapatkan hal-hal yang ia inginkan dalam keluarganya. Ia juga merasa tidak kesulitan dalam menjalani berbagai macam perannya seperti menjadi seorang istri, ibu dan wanita karir, bahkan ia tidak pernah mencampur urusan pribadi dan pekerjaan. Menurutnya, urusan pribadi dan pekerjaan memiliki porsi masing-masing sehingga ia perlu mengelolanya dengan baik agar keduanya tidak saling mengganggu. Subjek B seorang karyawan berusia 36 tahun bekerja sebagai Business Analyst di Jakarta Pusat dan tinggal di Kota Tangerang. Ia menjelaskan bahwa jarak dari rumah ke kantor butuh waktu tempuh selama 1,5 jam dengan memanfaatkan sepeda motor. Setiap pagi ia berangkat pukul 5.30 untuk menghindari macet, namun ketika pulang ia tidak bisa menghindari macet sehingga menghabiskan lebih banyak waktu ketika pulang. Sebagai seorang suami dan ayah, subjek B merasa puas dengan kehidupan keluarganya dan ia tidak ingin merubah apapun kondisi di dalam keluarganya saat ini. Ia merasa bahwa telah menjalani banyak peran dengan baik agar seimbang dan bisa Kuswanti (2021) membahagiakan keluarganya. Subjek B tidak pernah kesulitan menjalani kehidupan pribadi dan kehidupan keluarganya serta tidak

REPORT #22071655

pernah membuat pekerjaan di kantor terganggu dengan hal-hal yang ia miliki. Subjek B telah mengatur waktu yang dihabiskannya baik untuk pekerjaan dan keluarga agar tidak ada yang harus mengalah atau dikorbankan. Di sisi lain, subjek C seorang karyawan berusia 40 tahun yang bekerja sebagai Asisten Manager di Jakarta Barat dan tinggal di Kota Bekasi. Ia mengatakan bahwa jarak dari rumah ke kantor membutuhkan waktu 2,5 jam menggunakan mobil pribadi dan ketika pulang kerja membutuhkan waktu lebih lama yaitu 3 jam akibat dari kemacetan yang ia rasakan. Subjek C cukup berbeda dari kedua subjek sebelumnya dikarenakan subjek C merasa tidak puas dengan apa yang dijalannya saat ini di dalam kehidupan keluarga. Ia merasa bahwa tidak memiliki waktu banyak untuk keluarganya karena pekerjaannya di kantor yang terlalu banyak menghabiskan waktu sehingga ia seringkali pulang larut malam dan keesokan paginya ia sudah harus berangkat kerja lagi. Subjek C bahkan seringkali merasa bahwa kehidupan pribadi dan keluarganya cukup mengganggu pekerjaan di kantor. Terkadang ia memarahi istri dan anaknya apabila menghubunginya pada jam kerja karena menurutnya itu tidak penting. Berdasarkan hasil wawancara kepada tiga subjek, dapat disimpulkan bahwa subjek A dan B memiliki tingkat kepuasan keluarga dan work-life balance yang cukup baik. Hal ini dibuktikan bahwa subjek A dapat mengatur dan mengelola porsi antara pekerjaan dengan keluarga, sedangkan subjek B

memilih untuk mengatur waktu sebaik mungkin untuk pekerjaan dan keluarga agar tidak ada yang harus mengalah maupun dikorbankan. Disisi lain, subjek C tidak memiliki kepuasan keluarga dan work-life balance yang baik dikarenakan ia terlalu banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaannya dibandingkan untuk keluarganya. Padahal pasangan suami dan istri yang bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup memerlukan adanya keseimbangan antara kehidupan keluarga dan kehidupan dalam pekerjaan . 6 Keseimbangan yang terjadi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga umumnya dikenal dengan istilah work-life balance (WLB) . WLB diartikan dengan suatu keadaan yang seimbang baik antara kehidupan pribadi maupun pekerjaan supaya individu tersebut dapat menjalani seluruh tugasnya sebagai diri sendiri maupun pasangan secara bersamaan tanpa harus mengorbankan salah satunya (. Seorang karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan leluasa antara pekerjaan, kehidupan pribadi, kehidupan keluarga, melakukan hobi, menempuh pendidikan, dan lainnya demi tercapainya keadaan seimbang sehingga tidak hanya terpaku pada pekerjaan saja . Apabila seorang karyawan berhasil mencapai work-life balance, maka cenderung mendapat banyak keuntungan seperti, kepuasan keluarga dan pekerjaan, kesehatan fisik dan mental, mengurangi stres, mengurangi tekanan sosial dan psikologis dan lain sebagainya. 3 (Putra, 2019) (Lockwood, 2003 sebagaimana dikutip dalam Putra, 2019) Fisher et al., 2003) (Frame & Hartog, 2003 sebagaimana dikutip dalam Mahardika et al., 2022) Riset-riset terdahulu yang membahas tentang variabel work-life balance atau family satisfaction sudah dilakukan oleh peneliti di Indonesia namun belum banyak yang menghubungkan kedua variabel tersebut secara khusus dan spesifik. Riset yang dilakukan oleh kepada 809 orang dewasa di Amerika mengenai work-life balance dan family satisfaction , adanya perbedaan yang signifikan dalam kepuasan kehidupan keluarga dilihat dari kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga karena pekerjaan. Riset yang dilakukan oleh kepada 321 dosen Universitas King Fahd di Saudi Arabia untuk melihat hubungan antara pekerjaan dengan kepuasan keluarga, menunjukkan bahwa responden merasa puas

dengan pekerjaan dan kehidupan keluarganya. meneliti 108 pekerja wanita berkeluarga di Makassar, menunjukkan ada hubungan yang positif signifikan antara keseimbangan kerja-keluarga dengan kepuasan keluarga. **8** Selanjutnya, riset pada 60 wanita karir di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan dan didapatkan hasil bahwa perempuan berperan ganda dapat menyeimbangkan perannya sebagai ibu dan pekerjaan sehingga mereka memiliki work-life balance yang baik.

Kemudian penelitian pada 10 perawat wanita yang sudah menikah didapatkan hasil bahwa mereka dapat menyeimbangkan waktu antara bekerja, urusan pribadi, dan keluarga dengan baik. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijabarkan dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya, peneliti menemukan bahwa variabel WLB dan FS memiliki hubungan. WLB dan FS dinilai penting karena saat ini kebutuhan hidup semakin meningkat terlebih di kota-kota urban seperti DKI Jakarta, Bekasi, Surabaya, dan lain sebagainya yang tentunya akan menimbulkan risiko yang dinilai negatif sehingga berdampak terhadap kepuasan keluarga mereka. Kemudian, diharapkan penelitian ini dapat mengisi kekurangan dan memberikan kebaruan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya seperti studi tentang work-life balance dan family satisfaction dalam lingkungan urban dengan melibatkan para karyawan yang berkeluarga. Peneliti berharap hasil dari penelitian yang dilakukan ini nantinya bisa dimanfaatkan sebagai referensi karakteristik dan subjek yang beragam.

1.2 Rumusan Masalah Peneliti

memiliki rumusan permasalahan yaitu apakah ada atau tidak ada hubungan antara work-life balance dengan family satisfaction pada karyawan yang berkeluarga di lingkungan urban?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu, mencari ada atau tidak ada hubungan antara work-life balance dan family satisfaction pada karyawan yang berkeluarga di lingkungan urban.

Rangaswami (2021) Mansour dan Mat-Zin (2008) Anwar (2015) Huda dan Firdaus (2020) Saputra (2021)

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penambah maupun penyumbang dalam bidang Psikologi seperti Psikologi Sosial, dan lain sebagainya yang memiliki hubungan dengan family satisfaction dan work-life

balance, serta sebagai referensi peneliti-peneliti selanjutnya yang memilih untuk membahas topik yang sama diharapkan mampu menjadi manfaat dari penelitian ini. 1.4.2 Manfaat Praktis Berikut manfaat secara praktik, yaitu: a. Bagi Individu Hasil dilakukannya penelitian nantinya dapat memenuhi harapan dalam memberi edukasi dan meningkatkan kesadaran individu mengenai pentingnya mengelola work-life balance dan family satisfaction, sehingga tidak ada peran dan tanggung jawab yang dikorbankan. b. Bagi Perusahaan Peneliti berharap hasil penelitian bisa memberikan sebuah edukasi dan referensi bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek work-life balance masing-masing karyawan. 5 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Definisi Family Satisfaction Family satisfaction diartikan oleh sebagai derajat kesesuaian antara persepsi sebenarnya mengenai keluarga melalui gambaran yang ideal oleh individu tersebut. menyatakan “family satisfaction is measured according to the degree of fit between the actual perception of one’s family and the image of an ideal family that serves as a reference for the subject . mendefinisikan family satisfaction dengan seberapa besar seorang individu merasa puas dengan keluarganya dan hubungan yang melekat di dalam keluarga tersebut. menyatakan “family satisfaction may be defined as the degree to which one is generally satisfied with one’s family of origin and the constituent relationships imbedded therein . Lebih lanjut, mendefinisikan family satisfaction sebagai penilaian kognitif secara sadar terhadap kehidupan di dalam keluarga setiap individu dengan kriteria penilaian tergantung dari individu tersebut. menyatakan “family satisfaction can be defined as a conscious genitiveve judgement of one’s family life in which the criteria for the judgment are up to the individual . Peneliti menggunakan teori milik dalam penelitian ini karena teori tersebut mengukur kepuasan keluarga secara umum. Teori ini menggunakan penilaian kognitif, yaitu dengan cara berpikir, menganalisa, menilai, menafsirkan, mempertimbangkan, dan menentukan, sehingga individu dapat mempertimbangkan berbagai perannya dalam kehidupan keluarga sejalan dengan nilai-nilai yang diadopsi agar mengukur kepuasan keluarga mereka lebih akurat. Teori milik telah

digunakan oleh pada remaja dan dewasa pengungsi Suriah di Yordania untuk melihat tingkat kepuasan keluarga dan kepuasan diri mereka sendiri. juga menggunakan teori ini untuk melihat kepuasan keluarga dan reaksi jejaring sosial pada remaja yang berusia 13-17 tahun di Amerika. 2.2 Dimensi Family Satisfaction Teori family satisfaction yang dikembangkan oleh merupakan konstruk unidimensional yaitu mengukur satu hal yang sama secara umum dengan menilai kepuasan individu terhadap keluarganya secara menyeluruh sehingga teori ini hanya memiliki satu dimensi tunggal. merancang secara khusus untuk mengetahui banyaknya komponen yang dapat dipertimbangkan ketika mengukur kepuasan keluarga. berfokus pada penilaian global individu mengenai kepuasan keluarganya yang memungkinkan 6 Barraca et al., (2000) Barraca et al., (2000) Carver dan Jones (1992) Carver dan Jones (1992) Zabriskie dan Ward (2013) Zabriskie dan Ward (2013) Zabriskie dan Ward (2013) Zabriskie dan Ward (2013) Hassouneh dan Zeiadeh (2019) Sharaievaska dan Stodolska (2016) Zabriskie dan Ward (2013) Zabriskie dan Ward (2013) Zabriskie dan Ward (2013) individu untuk membuat penilaian dengan beberapa kekhususan berdasarkan perbandingan keadaan kehidupan keluarga dengan standar dan harapannya sendiri, sehingga menghasilkan ukuran global tunggal. 2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Family Satisfaction tidak mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi family satisfaction namun dalam penelitiannya menjelaskan terdapat tiga buah faktor yang mempengaruhi family satisfaction yang mengacu pada teori milik , antara lain: a. Family Functioning Family functioning merupakan faktor yang digunakan untuk melihat fungsi keluarga dengan keterampilan orang tua sebagai penjaga dalam keluarganya. Family functioning terlihat dari bagaimana anggota di dalam keluarga dapat saling mengerti satu sama lain dan bagaimana anggota keluarga bisa mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi dalam keluarga tersebut. Dengan demikian, semakin tinggi family functioning yang dimiliki dalam keluarga, maka akan meningkatkan kepuasan keluarga. b. Family Resilience Family resilience merupakan faktor yang digunakan untuk melihat bagaimana kemampuan keluarga

dalam menanamkan kekuatan agar bisa menghadapi berbagai tantangan hidup secara positif. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menghadapi berbagai tantangan seperti, saling berdiskusi jika terdapat masalah, dan bersedia saling membantu dalam keluarga. Oleh karena itu, semakin tinggi family resilience yang dimiliki dalam keluarga, maka akan meningkatkan kepuasan keluarga. c. Time with Family Time with family merupakan faktor yang digunakan untuk melihat seberapa banyak waktu yang dimiliki oleh para anggota keluarga. Terdapat beberapa hal dapat dikerjakan seperti melakukan kegiatan bersama keluarga, melakukan rekreasi bersama keluarga, melakukan makan bersama, dan menonton televisi bersama keluarga. Oleh karena itu, semakin tinggi time with family yang dimiliki dalam keluarga, maka akan meningkatkan kepuasan keluarga.

2.4 Definisi Work-Life Balance (WLB)

WLB didefinisikan kepuasan akan fungsi yang baik ketika berada di tempat bekerja dan di rumah serta sedikit terjadinya konflik peran . mengartikan bahwa work-life balance sebagai seberapa besar seseorang bisa menyeimbangkan terjadinya berbagai tuntutan secara emosional, perilaku, dan waktu secara bersamaan baik di dalam pekerjaan, tanggung jawab pribadi, dan keluarganya. Kemudian mengartikan WLB sebagai suatu keadaan seimbang antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang dilakukan agar bisa menjalani seluruh 7 Zabriskie dan Ward (2013) Rahim et al (2013) Zabriskie dan Ward (2013) (Clark, 2001) Hill et al (2001) Fisher et al (2003) tugasnya sebagai diri sendiri maupun pasangan secara bersamaan tanpa harus mengorbankan salah satu tugasnya. Peneliti menggunakan teori work-life balance milik karena teori ini dianggap sesuai dengan konteks penelitian yang dilakukan. Hal ini membuat peneliti merasa terbantu untuk dapat melihat aspek individual pada setiap partisipan dalam menciptakan adanya work-life balance, terlebih para responden juga bisa menjalankan tugasnya tanpa harus mengorbankan salah satu baik kehidupan pribadi maupun pekerjaan . Teori milik telah digunakan oleh para peneliti di Indonesia dan sesuai dengan budaya di Indonesia, seperti penelitian yang dilakukan oleh kepada seorang guru di

Surabaya dan kepada 100 ibu yang bekerja di seluruh Indonesia. juga melakukan penelitian kepada pekerja di Surabaya dan melakukan penelitian kepada para pegawai di Indonesia. 2.5 Dimensi Work-Life Balance Terdapat tiga dimensi dari WLB yang dikemukakan oleh dan kemudian dikembangkan lagi menjadi empat dimensi oleh , antara lain: a. Work Interference with Personal Life (WIPL) Mengacu pada seberapa besar pengaruh pekerjaan bis mengganggu kehidupan pribadi dan berhubungan dengan stres kerja keseluruhan. b. Personal Life Interference with Work (PLIW) Mengacu pada seberapa besar pengaruh kehidupan individu dapat mengganggu pekerjaan sehingga mempengaruhi performa pekerjaan di tempat kerja. c. Work Enhancement of Personal Life (WEPL) Mengacu pada seberapa besar pengaruh kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa pekerjaan di tempat kerja. d. Personal Life Enhancement of Work (PLEW) Mengacu pada seberapa besar pekerjaan yang individu lakukan dapat meningkatkan kualitas hidup yang dimiliki sehingga memiliki hubungan dengan kepuasan hidup (life satisfaction). 2.6 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Work-Life Balance Berikut merupakan empat faktor pengaruh menurut mengacu pada definisi milik , yaitu: a. Individual Factors Individual factors berkaitan erat dengan kepribadian, kesejahteraan psikologis, dan kecerdasan emosional. **14** Kepribadian bisa dilihat dari Big Five factor model of personality dalam 5 dimensi dasar yaitu, extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness. **11** Kesejahteraan psikologis bisa dilihat dari penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. Fisher et al (2003) Fisher et al (2003) Anggraeni dan Mulyana (2021) Apriani et al., (2021) Mochtar dan Susanti (2022) Rejeki et al., (2021) Fisher et al., 2003) Fisher et al (2009) Poulouse dan Sudarsan (2014) Fisher et al (2003) Perempuan ternyata mempunyai kesejahteraan psikologis yang cenderung lebih tinggi dari laki-laki sehingga cenderung memiliki WLB yang tinggi juga. **11** Kecerdasan emosional dilihat dari kemampuan individu dengan adaptif untuk bisa mengenali, mengekspresikan, mengatur dan memanfaatkan emosi. b. Organizational Factors Organizational factors berkaitan erat dengan

adanya dukungan dalam tempat kerja seperti, pengaturan kerja yang fleksibel, durasi dalam bekerja, dukungan terhadap kerja, dan teknologi yang memadai. Pengaturan kerja yang lebih fleksibel seperti kombinasi antara work from office (wfo), work from home (wfh), dan work from anywhere (wfa) guna membantu para karyawan dalam mencapai kolaborasi yang baik antara bekerja dengan beraktivitas lainnya. Lokasi kerja yang semakin fleksibel, tidak terbatas untuk jarak dan tempat, akan meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan work-life balance. Durasi bekerja terlihat dari berapa jam kerja yang habis dalam sehari penuh. Semakin sedikit jam kerja yang dihabiskan, dapat bermanfaat untuk menaikkan tingkat WLB yang dimiliki individu.

c. Societal Factors Societal factors berkaitan erat dengan tuntutan yang muncul dari dalam diri maupun keluarga seperti mengasuh dan merawat anak, dukungan keluarga atau pasangan dan dukungan sosial lainnya. Seorang ayah yang mengasuh anak ketika istrinya bekerja cenderung mengalami stres dan menurunnya keseimbangan kehidupan kerja. Besarnya dukungan keluarga terlebih pada pasangan yang sudah menikah memiliki dampak positif dalam meningkatkan kepuasan dan menyeimbangkan kehidupan kerja.

d. Other Factors Other Factors merupakan faktor-faktor lainnya yang turut memberikan pengaruh pada work-life balance seperti demografis responden, yaitu jenis kelamin, penghasilan, usia, status perkawinan dan lain sebagainya. Individu dengan jenis kelamin perempuan merasa kesulitan untuk menjalani peran sebagai ibu dan karyawan sehingga cenderung memiliki work-life balance yang rendah.

2.7 Kerangka Berpikir Tinggal di lingkungan urban menawarkan berbagai manfaat dan tantangan unik yang memiliki pengaruh terhadap kehidupan pribadi, sosial, dan pekerjaan. Lingkungan urban memberikan individu beragam akses yang dapat dijalani dan memungkinkan individu menikmati hidup serba cepat dan mudah, seperti kesempatan bekerja, aktivitas sosial dan budaya, tempat hiburan, pusat perbelanjaan, restoran, transportasi umum dan lain sebagainya. Namun masyarakat urban terkadang mengalami beberapa kendala yang berkaitan dengan lalu lintas yang padat,

polusi udara dan kejahatan, ruang publik, dan ekonomi. Terdapat dampak negatif dan positif (Poulose & Sudarsan 2014) (Poulose & Sudarsan 2014) (Poulose & Sudarsan 2014) (Poulose & Sudarsan 2014) bagi masyarakat yang bekerja dan tinggal di lingkungan urban. Maka dari itu, Masyarakat lingkungan urban perlu menemukan cara untuk mengatasi tantangan dan kendala yang dialami untuk bisa merasakan banyak manfaat yang ditawarkan bagi masyarakat demi meningkatkan produktivitas dan kualitas dalam keluarga. Peneliti melakukan wawancara kepada tiga subjek karyawan yang telah berkeluarga dan tinggal di lingkungan urban untuk menggali fenomena-fenomena yang dialami secara langsung oleh subjek tersebut. Berdasarkan hasil wawancara kepada tiga subjek, dapat disimpulkan bahwa subjek A dan B memiliki tingkat kepuasan keluarga dan work-life balance yang cukup baik, sedangkan subjek C tidak memiliki kepuasan keluarga dan work-life balance yang baik. Pekerjaan dapat mengganggu rutinitas keluarga seperti jam kerja yang dihabiskan, fleksibilitas ketika bekerja, timbulnya stres ketika bekerja, dan menurunnya kesehatan fisik serta mental. Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya, peneliti menemukan bahwa variabel WLB dan FS memiliki hubungan. Kedua variabel dinilai penting karena saat ini kebutuhan hidup semakin meningkat terlebih di kota-kota urban seperti DKI Jakarta, Bekasi, Surabaya, dan lain sebagainya yang tentunya akan menimbulkan risiko yang dinilai negatif sehingga berdampak terhadap kepuasan keluarga mereka. Kepuasan keluarga diartikan sebagai perasaan yang timbul secara penuh dalam diri individu melalui interaksi verbal dan fisik dengan anggota keluarga lainnya. Kepuasan keluarga itu sendiri memiliki definisi yang berbeda-beda tergantung dari perspektif yang ingin diambil seperti yang mengartikan family satisfaction diartikan sebagai sejauh mana individu mempunyai perasaan yang positif untuk menilai situasi di dalam keluarganya. Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan keluarga (family satisfaction) seperti waktu yang dihabiskan bersama keluarga, memberi dan menerima dukungan dari keluarga,

kegiatan makan bersama atau aktivitas di akhir pekan dan pekerjaan di luar rumah . Pekerjaan yang berada di luar rumah termasuk menjadi bagian dari faktor yang cukup penting untuk meningkatkan kepuasan keluarga terlebih pada pasangan suami dan istri yang bekerja. Hal ini disebabkan karena pekerjaan dapat mengganggu rutinitas keluarga seperti jam kerja yang dihabiskan, fleksibilitas ketika bekerja, timbulnya stres ketika bekerja, dan menurunnya kesehatan fisik serta mental . Bagi suami dan istri yang bekerja tentu akan memiliki lebih sedikit waktu untuk dihabiskan bersama keluarganya dan cenderung mengalami stres kerja akibat kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, anggota keluarga yang bekerja terlebih tinggal di lingkungan urban membutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan keluarga dan kehidupan pekerjaan. Berdasarkan pemaparan diatas, gambar 2.1 merupakan alur kerangka berpikir. Work-life Balance Family Satisfaction (Barraca et al., 2000 sebagaimana dikutip dalam Anwar, 2015) Galginaitis (1994) (Jones et al., 2018) (Jones et al., 2018) Gambar 2. 1 Ilustrasi Kerangka Berpikir

2.8 Hipotesis Penelitian Hipotesis dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut: H0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara work-life balance dan family satisfaction pada karyawan yang berkeluarga di lingkungan urban. Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara work-life balance dan family satisfaction pada karyawan yang berkeluarga di lingkungan urban.

2 5 7 10 11 BAB III METODE PENELITIAN 3.1

Pendekatan Penelitian Peneliti memanfaatkan penelitian kuantitatif menghasilkan data numerik kemudian akan diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan dengan analisis statistik . Hasil dari analisis statistik tersebut akan digunakan untuk interpretasi dari penelitian ini. Adapun tujuan diberlakukan penelitian yaitu mencari tahu terdapat korelasi ataupun tidak terhadap kedua variabel , yakni keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan keluarga . Dengan demikian, penelitan korelasional merupakan jenis dari penelitian ini. 3.2 Variabel Penelitian menjelaskan bahwa variabel penelitian dianggap sebagai berbagai fenomena yang dapat diamati atau

suatu hipotesis yang berubah dan bisa dilakukan pengukuran dengan suatu cara tertentu. Dua buah variabel digunakan, yaitu work-life balance dan family satisfaction.

1 5 3.2 1 5 1 Definisi Operasional Variabel Family Satisfaction Family satisfaction didefinisikan secara operasional sebagai skor total dari SWFL Scale milik .

Pengukuran ini dimanfaatkan untuk melakukan pengukuran kepuasan keluarga pada responden, dimana makin tinggi skor total kepuasan keluarga yang diperoleh karyawan berkeluarga maka mereka cenderung memiliki kepuasan keluarga yang tinggi. Berlaku berkebalikannya, makin rendah skor total kepuasan keluarga yang didapat karyawan berkeluarga maka makin rendah kecenderungan untuk merasa puas dalam keluarganya. 1 3.2 1 2 Definisi

Operasional Variabel Work-Life Balance Didefinisikan oleh peneliti secara operasional sebagai jumlah skor total dari WLB Scale punya . 1 6 12 WLB Scale mengukur beberapa dimensi, yaitu Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW) . Pengukuran ini digunakan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja pada responden, dimana semakin tinggi skor total keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang telah berkeluarga maka mereka cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi juga. 16 Berlaku sebaliknya, semakin rendah skor total keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan yang telah berkeluarga maka mereka cenderung memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang rendah juga. 3 12 (Gravetter & Forzano, 2018) Coolican (2019) Zabriskie dan Ward (2013)

Fisher et al (2003) (Fisher et al., 2009) 3.3 Populasi dan Sampel

Sekelompok individu yang dijadikan sasaran peneliti sebagai subjek penelitian adalah populasi, namun tidak semua anggota yang termasuk populasi dapat berpartisipasi dan dijadikan subjek penelitian, akan tetapi hasil dari penelitian yang diperoleh dapat digeneralisasikan bagi seluruh anggota yang termasuk dalam populasi tersebut . Populasi dalam penelitian kali ini merupakan karyawan yang telah berkeluarga di lingkungan urban. 18 Pada tahun 2023, jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia sebanyak 139,85 juta orang . Jumlah pengambilan sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi yang ada,

memanfaatkan table penentuan jumlah sampel dengan taraf kesalahan 5%. Oleh karenanya, peneliti melakukan perencanaan jumlah subjek yang diperlukan dalam penelitian yaitu sebanyak minimal 349 dengan memanfaatkan metode non-probability sampling. Non-probability sampling diartikan sebagai salah satu metode pengambilan data berdasarkan kemudahan akses tanpa mencantumkan seluruh populasi yang diketahui secara pasti dengan tujuan untuk menghindari adanya bias. Teknik non-probability sampling yang peneliti gunakan adalah convenience sampling, yang berarti instrumen pengambilan data didasarkan oleh ketersediaan subjek, lokasi subjek, dan kemauan subjek untuk berpartisipasi menjadi partisipan dalam penelitian. Terdapat beberapa karakteristik subjek yang dibutuhkan dalam penelitian, yaitu: a. Karyawan tetap b. Sudah berkeluarga/menikah. c. Tinggal di lingkungan urban/perkotaan.

3.4 Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan dua macam instrumen untuk melakukan pengukuran dua variabel dalam penelitian ini, yaitu SWFL Scale yang dikembangkan oleh dan dimanfaatkan mengukur kepuasan keluarga dan WLB Scale oleh guna mengukur keseimbangan kehidupan kerja.

3.4.1 Deskripsi Instrumen Satisfaction With Family Life Scale

Penelitian ini menggunakan instrumen SWFL Scale oleh yang kemudian dilakukan translasi yang bertujuan untuk menyesuaikan konteks di Indonesia oleh peneliti. Instrumen ini berjumlah 5 aitem unidimensional. Reliabilitas SWFL Scale memiliki nilai koefisien alpha berkisar 0,91 – 0,94 (. Validitas alat ukur ini telah diuji di beberapa negara dengan budaya dan perspektif yang berbeda dalam keluarga dan menunjukkan bahwa aitem-aitem tersebut valid untuk mengukur kepuasan keluarga. 13 (Gravetter & Forzano, 2018) (Satu Data Ketenagakerjaan, 2024) Isaac dan Michael (sebagaimana dikutip dalam Sugiyono, 2017) (Gravetter & Forzano, 2018) (Gravetter & Forzano, 2018) Zabriskie dan Ward (2013) Fisher et al (2009) Zabriskie dan Ward (2013) Zabriskie & Ward, 2013) Skala likert merupakan bentuk respon yang dimanfaatkan peneliti dengan instrumen skala yang diawali dari (1) “Sangat Tidak Setuju”, (2) “Tidak Setuju”, (3) “Setuju”, hingga (4) “Sangat Setuju”. Aitem-aitem tersebut kemudi

an dihitung dengan cara dijumlahkan dari setiap skor yang diperoleh untuk diinterpretasikan. Contoh aitem dalam instrument ini adalah “Saya merasa puas dengan kehidupan keluarga saya . 9 Diketahui bahwa semakin tinggi skor total yang diperoleh mengindikasikan kepuasan keluarga yang tinggi, berlaku sebaliknya.

3.4 1 2 Deskripsi Instrumen Work-Life Balance Instrumen yang peneliti gunakan adalah WLB Scale telah dikembangkan oleh peneliti dan telah ditranslasi serta disesuaikan dengan konteks yang sesuai di Indonesia oleh peneliti. Reliabilitas alat ukur WLB Scale dapat dilihat menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dimana Construct Reliability (CR) didapatkan sebesar 0,967 dan Variance Extracted (VE) sebesar 0,707 sehingga alat ukur dinyatakan reliabel. WLB Scale memiliki total 17 aitem yang terbagi 6 aitem favorable dan 11 aitem unfavorable dan terbagi lagi ke dalam empat dimensi. Instrumen ini memanfaatkan likert scale dengan rentang dari (1) “Sangat Tidak Setuju”, (2) “Tidak Setuju”, (3) “Setuju”, hingga (4) “Sangat Setuju”. Beberapa aitem tersebut kemudian dihitung dengan menjumlahkan setiap skor yang diperoleh untuk diinterpretasikan. Contoh aitem dalam alat ukur ini adalah “Kehidupan pribadi saya memberi energi untuk melakukan pekerjaan . 9 Semakin tinggi skor total yang diperoleh mengindikasikan keseimbangan kehidupan kerja, berlaku sebaliknya. Tabel

3.1 merupakan blueprint dari WLB. Tabel 3. 1 Blueprint Alat Ukur Work-Life Balance

Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah Aitem Favorable	Jumlah Aitem Unfavorable
Work Interference with Personal Life (WIPL)	- 1, 2, 3, 4, 5	5	5
Personal Life Interference with Work (PLIW)	- 6, 7, 8, 9, 10, 11	6	5
Work Enhancement of Personal Life (WEPL)	12, 13, 14	3	0
Personal Life Enhancement of Work (PLEW)	15, 16, 17	0	3
Total Aitem		17	17

3.5 Pengujian Psikometri Pengujian psikometri dilakukan sebagai cara untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur SWFL Scale dan WLB Scale. menyatakan bahwa sebuah alat ukur bisa dikatakan sebagai alat ukur yang baik apabila telah valid dan reliabel sehingga pengujian psikometri tersebut akan menunjukkan apakah alat ukur dapat atau tidak dapat digunakan. Reliabilitas merujuk pada sejauh mana alat ukur dapat

dipakai secara berulang atau dikatakan konsisten dengan hasil yang sama Fisher et al (2009) Sugiyono (2017) . Validitas berguna untuk mendapatkan informasi sejauh mana alat ukur yang dipakai beri hasil data-data yang akurat selaras tujuan pengukuran dalam penelitian . Lalu melakukan perhitungan analisis aitem kedua alat ukur yang dipakai dengan memanfaatkan cara item discrimination untuk eliminasi aitem yang tidak menunjukkan variasi jawaban oleh partisipan. Hal ini dianggap tidak berfungsi dengan baik dalam penelitian . Peneliti membuat dan menyebarkan alat ukur untuk diuji dengan memanfaatkan google form pada tanggal 27 November 2023 sampai 16 Desember 2023. Total partisipan yang didapat berjumlah 58 yaitu 27 laki-laki dan 31 perempuan. Berdasarkan data yang telah terkumpul, peneliti melakukan pengujian menggunakan aplikasi JASP 0.18 1 1.3.5

1 1 Validitas Alat Ukur Satisfaction With Family Life Scale Peneliti melakukan pengujian validitas untuk alat ukur Satisfaction with Family Life Scale milik dilakukan menggunakan metode validitas isi (content validity). menjelaskan bahwa metode content validity dilakukan untuk melihat bahwa alat ukur “terlihat” valid dengan penilaian memuaskan yang dilakukan oleh expert judgement. Content validity merupakan penilaian yang dilakukan oleh expert judgment untuk melihat dan menilai apakah isi skala tersebut sudah sesuai dengan konstruk yang ingin diukur . Pengujian validitas ini melibatkan dosen pembimbing skripsi sebagai expert judgement yaitu Supriyanto, S.Psi., M.Si. Perannya adalah memberikan penilaian, masukan, evaluasi dan perbaikan kepada penulis ketika melakukan translasi instrument test Satisfaction with Family Life Scale ke dalam bahasa Indonesia serta menyesuaikan pada konteks penelitian yang dilakukan, selengkapnya dapat melihat lampiran 2. Peneliti melanjutkan uji keterbacaan kepada tiga orang subjek penelitian yang bertujuan untuk melihat dan mengetahui apakah seluruh kalimat yang tercantum di alat ukur sudah bisa dipahami dengan baik oleh pembacanya sama seperti pemahaman penulis . Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan metode content validity dan uji keterbacaan dengan tiga subjek penelitian, semua aitem dapat dipahami

oleh subjek dan tidak diperlukan perbaikan. Maka dari itu, alat ukur Satisfaction with Family Life Scale dapat dikatakan valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini, selengkapnya dapat melihat lampiran 4.

3.5.2 Reliabilitas Alat Ukur Satisfaction With Family Life Scale

Pengujian reliabilitas alat ukur SWFL Scale milik dilakukan dengan memanfaatkan metode internal consistency dengan cronbach's alpha, yaitu dengan mengkorelasikan antar aitemnya. Pengujian reliabilitas dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya sebesar $>0,7$. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan koefisien reliabilitas SWFL Scale didapatkan sebesar 0,815. Hal ini disimpulkan bahwa alat ukur ini reliabel. 15

(Coolican, 2019) (Azwar, 2012) (Shultz et al., 2014) Zabriskie dan Ward (2013) Shultz et al (2014) (Azwar, 2012) (Azwar, 2012) Zabriskie & Ward (2013) (Shultz et al., 2014) 3.5.3 Analisis Aitem Alat Ukur

Satisfaction With Family Life Scale Analisis aitem memiliki tujuan untuk membantu meningkatkan nilai koefisien reliabilitas dan validitas dari alat ukur, namun di sisi lain analisis aitem tidak selalu dapat meningkatkan validitas. Peneliti menggunakan metode item discrimination untuk mengeliminasi aitem-aitem dalam alat ukur yang diketahui ternyata tidak menunjukkan adanya variasi jawaban oleh partisipan yang dikarenakan aitem tersebut tidak terlalu memiliki guna dalam penelitian. menjelaskan bahwa aitem-aitem dianggap memuaskan apabila memiliki koefisien korelasi sebesar $>0,3$. Berdasarkan hasil analisis aitem, alat ukur SWFL Scale memiliki rentang nilai koefisien antara 0,501 – 0,765 sehingga menunjukkan bahwa seluruh aitem dapat membedakan aitem sesuai yang diukur dan memenuhi syarat sebagai aitem yang baik dalam penelitian. Tabel 3.2 menunjukkan hasil analisis aitem alat ukur SWFL. Tabel 3. 2 Analisis Aitem Alat

Ukur Satisfaction With Family Life Scale Item Item-rest correlation SWFL

1 0,542 SWFL 2 0,634 SWFL 3 0,765 SWFL 4 0,643 SWFL 5 0,501 3.5 **1** 4 Validitas Alat

Ukur Work-Life Balance Pengujian validitas alat ukur WLB Scale milik dilakukan menggunakan metode validitas isi (content validity).

menjelaskan bahwa metode content validity dilakukan guna melihat bahwa

alat ukur “terlihat” valid dengan penilaian memuaskan yang dilakukan oleh subject matter expert (SME). Content validity merupakan penilaian yang dilakukan oleh expert judgment untuk melihat dan menilai apakah isi skala tersebut sudah sesuai dengan konstruk yang ingin diukur .

Pengujian validitas ini melibatkan dosen pembimbing skripsi sebagai expert judgement yaitu Supriyanto, S.Psi., M.Si. Diketahui bahwa expert judgement memiliki peran untuk memberikan penilaian, saran, masukan, dan revisi kepada peneliti ketika melakukan translasi alat ukur ke bahasa Indonesia serta menyesuaikan pada konteks penelitian yang dilakukan, selengkapnya bisa melihat lampiran 3. Peneliti kemudian meneruskan uji keterbacaan kepada tiga subjek penelitian yang bertujuan untuk mencari tahu apakah seluruh kalimat yang terkandung dalam alat ukur maupun dipahami maupun dimengerti oleh berbagai audiens selaras dengan yang dipahami oleh penulisnya . Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan metode content validity dan uji keterbacaan dengan tiga subjek penelitian, semua aitem dapat dipahami oleh subjek dan tidak diperlukan perbaikan, selanjutnya dapat dilihat pada lampiran 4. (Azwar, 2012) Azwar (2012) Fisher et al (2009) Shultz et al (2014) (Azwar, 2012) (Azwar, 2012) 3.5.5

Reliabilitas Alat Ukur Work-Life Balance Uji reliabilitas alat ukur WLB Scale dilakukan memanfaatkan metode internal consistency dengan menggunakan cronbach’s alpha, yaitu dengan mengkorelasikan antar aitemnya. Pengujian reliabilitas dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya sebesar $>0,7$. Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan koefisien reliabilitas WLB Scale didapatkan sebesar 0,839. Hal ini diartikan bahwa alat ukur WLB Scale reliabel. 3.5.6 Analisis Aitem Alat Ukur Work-Life Balance Analisis aitem memiliki tujuan untuk membantu meningkatkan nilai koefisien reliabilitas dan validitas alat ukur, namun disisi lain analisis aitem tidak selalu dapat meningkatkan validitas . Peneliti menggunakan metode item discrimination untuk mengeliminasi aitem-aitem dalam alat ukur yang tidak memperlihatkan adanya variasi jawaban partisipan yang disebabkan tidak bergunanya aitem tersebut pada penelitian. menjelaskan bahwa

aitem-aitem dianggap memuaskan apabila memiliki koefisien korelasi sebesar $>0,3$. 2

Tabel 3.3 menunjukkan hasil analisis aitem WLB sebelum digugurkan. 2 Tabel 3.

3 Analisis Aitem Work-Life Balance sebelum digugurkan Item Item-rest correlation WIPL 1 0,040 WIPL 2 0,599 WIPL 3 0,323 WIPL 4 0,670

WIPL 5 PLIW 1 PLIW 2 PLIW 3 PLIW 4 PLIW 5 PLIW 6 WEPL 1

WEPL 2 WEPL 3 PLEW 1 PLEW 2 PLEW 3 0,400 0,416 0,550 0,082

0,689 0,435 0,562 0,378 0,585 0,388 0,392 0,625 0,607 Berdasarkan hasil analisis aitem pertama menunjukkan rentang nilai 0,040 – 0,689 sehingga

terdapat 4 aitem yang perlu digugurkan, yaitu aitem WIPL 1, WIPL

3, PLIW 3 dan PLIW 5. Contoh aitem yang digugurkan adalah “Saya pulang ke rumah dari 17 Fisher et al (2009) (Shultz et al., 2014) (Azwar, 2012)

Azwar (2012) tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan

berbagai hal yang saya inginkan . Tabel 3.4 menunjukkan hasil analisis

aitem Work-Life Balance setelah aitem digugurkan. Tabel 3. 4 Analisis

Aitem Work-Life Balance setelah digugurkan Item Item-rest correlation WIPL

2 0,469 WIPL 4 0,581 WIPL 5 PLIW 1 PLIW 2 PLIW 4 PLIW 6 WEPL

1 WEPL 2 WEPL 3 PLEW 1 PLEW 2 PLEW 3 0,341 0,422 0,562 0,761

0,594 0,492 0,694 0,432 0,543 0,692 0,705 Setelah mengeliminasi aitem,

didapatkan bahwa koefisien reliabilitas meningkat jadi 0,876 dengan rentang

aitem sebesar 0,341 – 0,761. Hal ini menunjukkan bahwa aitem-aitem tersebut

memenuhi persyaratan aitem yang baik dan mampu membedakan aitem

lainnya sesuai dengan yang diukur. 3.6 Teknik Analisis Data Berikut dua

macam teknik yang dipakai oleh peneliti, yaitu: 1. Descriptive Statistic

Teknik statistik deskriptif guna mengetahui demografis subjek yang diteliti

secara garis besar yang diperoleh seperti usia, jenis kelamin, domisili,

pekerjaan, waktu bekerja, waktu untuk keluarga dan lain sebagainya. 2 7 19 Statistik

deskriptif yang dipakai oleh peneliti seperti, standar deviasi, mean, maksimum, dan minimum.

2. Statistik Inferensial Teknik analisis inferensial yang peneliti

lakukan merupakan metode analisis dengan memanfaatkan hasil yang telah

didapatkan dari sampel yang kemudian membuat generalisasi mengenai populasi

penelitian . Sebelum melakukan analisis, peneliti akan melakukan uji

asumsi dengan uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas guna melihat data ditemukan apakah selanjutnya bisa atau tidak bisa melakukan uji parametric .

2 Uji linieritas guna mengetahui dua variabel punya hubungan yang linear dilihat melalui Q-Q Plots yang membentuk posisi standardized residual cenderung (Gravetter & Forzano, 2018) sejajar dengan garis diagonal.

Selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis yaitu uji korelasi.

Diketahui bahwa uji parametric adalah uji signifikansi dengan memanfaatkan parameter populasi dimana harus bisa memenuhi syarat asumsi tertentu.

Adapun uji parametric yang peneliti lakukan yaitu uji korelasi Pearson

. Namun jika data yang didapat terbukti tak terdistribusi normal, maka

selanjutnya peneliti perlu melakukan uji non-parametric. Diketahui pula uji

non-parametric merupakan uji signifikansi yang tak membuat estimasi

parameter distribusi yang mendasarinya. Jika data tersebut terbukti tak

terdistribusi secara normal, maka peneliti butuh melakukan uji korelasi

Spearman's rho .

3.7 Prosedur Penelitian Terdapat beberapa prosedur

penelitian, yaitu: a. Pengambilan data dilakukan dengan memanfaatkan kuesioner online yang memanfaatkan adanya google formulir. Peneliti mulai menyebarkan kuesioner sejak bulan Januari 2024 hingga bulan Mei 2024.

Penyebaran kuesioner alat ukur dilakukan dengan memanfaatkan platform whatsapp, instagram, dan kudata kepada responden yang ditargetkan. b.

Setelah seluruh data berhasil terkumpul sesuai target, peneliti pertama-tama akan mengeliminasi data jika tidak sesuai dengan karakteristik dan kriteria yang telah ditentukan, peneliti melakukan skoring, dan menguraikan data atau identitas responden ke dalam bentuk tabel. c. Peneliti

kemudian melakukan eliminasi data outlier. d. Selanjutnya peneliti perlu uji asumsi menggunakan uji normalitas Shapiro- Wilk di aplikasi JASP

0.18.1. Hal ini bermanfaat untuk mengidentifikasi apakah data responden penelitian yang diperoleh terdistribusi secara normal atau tidak. e.

Peneliti selanjutnya melakukan uji hipotesis yaitu uji korelasi menggunakan uji parametric pearson apabila data terdistribusi normal atau uji

non-parametric spearman's rho apabila data yang didapatkan tidak

uji parametric pearson apabila data terdistribusi normal atau uji non-parametric spearman's rho apabila data yang didapatkan tidak

terdistribusi secara normal. f. Peneliti kemudian melakukan analisis tambahan yaitu uji beda. g. Peneliti memberikan interpretasi pada hasil data yang diperoleh.

4 15 19 (Coolican, 2019) BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN 4.1

Gambaran Umum Responden Penelitian Responden yang dipakai seorang karyawan yang telah berkeluarga dan tinggal di lingkungan urban. Pengambilan data

penelitian dimulai sejak bulan Januari 2024 hingga bulan Mei 2024

menggunakan Google Formulir yang dibagikan melalui bantuan berbagai

platform seperti Kudata, Whatsapp, dan Instagram. Hasil yang peneliti

dapatkan berjumlah 391 responden dengan rentang usia 19 tahun hingga 56

tahun yang bersedia mengisi kuesioner penelitian tersebut. Disamping itu,

terdapat 10 responden yang tidak memenuhi kriteria penelitian dikarenakan

tidak tinggal di lingkungan urban. Data responden penelitian yang dapat

digunakan berjumlah 381. Tabel 4. 1 Gambaran Data Demografis (N=381)

Karakteristik Frekuensi Persentase Jenis Kelamin Laki-laki 182 47,77%

Perempuan 199 52,23% Waktu yang dihabiskan untuk bekerja dalam sehari <

8 jam 94 24,67% > 8 jam 287 75,33% Apakah sudah memiliki anak

Belum 183 48,03% Sudah 198 51,97% Waktu yang dihabiskan bersama

keluarga dalam sehari < 1 jam 10 2,63% 2 – 6 jam 142 37,27% 7 –

12 jam 168 44,09% > 12 jam 61 16,01% Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa

sebagian besar jenis kelamin responden yang terkumpul adalah perempuan

sejumlah 199 (52,23%). Waktu yang dihabiskan < 8 jam untuk bekerja

dalam sehari sejumlah 94 (24,67%) dan yang > 8 jam sejumlah 287

(75,33%). Responden yang sudah memiliki anak sejumlah 198 (51,97%) dan

yang belum memiliki anak sejumlah 183 (48,03%). Responden menghabiskan

waktu bersama keluarga dalam sehari selama < 1 jam sejumlah 10

(2,63%), 2 – 6 jam sejumlah 142 (37,27%), 7 – 12 jam sejumlah

168 (44,09%), dan > 12 jam sejumlah 61 (16,01%). 4.2 Analisis Utama

Penelitian 4.2.1 Gambaran Variabel Family Satisfaction Responden Penelitian

Descriptive variable penelitian Family Satisfaction dapat kita lihat

berdasarkan perhitungan mean teoritic, mean empiric , standard deviation

, minimum score, dan maximum score dari setiap variabel. Berikut tabel

4.2 menunjukkan hasil perhitungan analisis. Tabel 4. 2 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Family Satisfaction Variabel Mean Teoritik Mean Empirik Standar Deviasi Minimum Maksimum Family Satisfaction 12,5 15,87 2,30 5 20 Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa mean empiric (M = 15,87) lebih tinggi dari mean teoritic (M = 12,5). Data menunjukkan bahwa responden dari penelitian memiliki tingkat kepuasan keluarga yang cenderung tinggi.

Dengan demikian, karyawan yang berkeluarga di lingkungan urban merasakan kepuasan keluarga yang tinggi berdasarkan penilaian kognitif secara sadar di dalam keluarganya. 4.2.2 Gambaran Variabel Work-Life Balance Responden

Penelitian Descriptive variable penelitian WLB dapat kita lihat berdasarkan perhitungan mean teoritic, mean empiric , standard deviation , minimum score, dan maximum score dari setiap variabel. Tabel 4.3 memperlihatkan hasil perhitungan analisis statistik. Tabel 4. 3 Hasil Statistik

Deskriptif Variabel dan Dimensi Work-Life Balance Variabel Mean Teoritik Mean Empirik Standar Deviasi Minimum Maksimum Work-Life Balance 36,09 32,5 4,43 22 52 Work Interference with Personal Life 8,76 7,5 2,14 3 12 Personal Life Interference with 11,95 10 2,53 4 16 21 Work

Work Enhancement of Personal Life 7,21 7,5 1,88 3 12 Personal Life Enhancement of Work 8,16 7,5 1,80 3 12 Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa mean empiric variable Work-Life Balance (M = 32,5) lebih kecil dari mean teoritic (M = 36,09) dimana hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki WLB yang cenderung rendah. Dimensi work WIPL, PLIW, dan PLEW menunjukkan mean empiric yang ternyata lebih kecil daripada mean teoritic . Sedangkan dimensi WEPL menunjukkan mean empiric yang lebih tinggi daripada mean teoritic.

4.2 17 2 Uji Asumsi 4.2 2.1 Uji

Normalitas Uji asumsi yang dilakukan oleh peneliti kali ini adalah pengujian normalitas. Uji normalitas menentukan apakah sebaran skor kedua variabel yang

diuji normal atau tidak. 4 Apabila hasil yang didapatkan menunjukkan data terdistribusi dengan normal, maka pengukuran korelasi dilakukan menggunakan Pearson , namun jika data yang didapatkan tidak terdistribusi dengan normal, pengukuran korelasi menggunakan Spearman's rho (Coolican, 2019). Tabel 4.4

menunjukkan perhitungan uji normalitas Shapiro-Wilk. Tabel 4. 4 Uji Normalitas Shapiro-Wilk Test of Normality (Shapiro-Wilk) W p Family Satisfaction $0,937 < 0,001$ Work-Life Balance $0,977 < 0,001$ Tabel 4.4 menunjukkan bahwa variabel Family Satisfaction ($W=0,937$, $p<0,001$) dan variabel Work-Life Balance ($W=0,977$, $p<0,001$) tidak terdistribusi dengan normal. Untuk merubah data yang didapat menjadi normal, peneliti telah mengeliminasi data outlier menggunakan aplikasi statistik JASP. Lalu, hasil dari uji normalitas Shapiro-Wilk setelah dilakukan eliminasi data outlier tetap menghasilkan data yang tidak terdistribusi secara normal. Penggunaan kembali data awal sebelum pengeliminasian outlier dilakukan pada akhirnya dalam penelitian ini. Apabila hasil dari uji normalitas Shapiro-Wilk menunjukkan data tak terdistribusi normal dengan nilai signifikansi $p<0,05$, maka pengukuran korelasi menggunakan uji non-parametric yaitu uji korelasi spearman's rho (Coolican, 2019).

4.2.3 Uji Hipotesis Peneliti mengukur uji korelasi spearman's rho karena data tidak terdistribusi dengan normal dan menggunakan aplikasi statistik JASP versi 0.18.1. Dalam rangka mencari tahu korelasi antar kedua variabel penelitian beserta arah korelasinya maka pengujian hubungan (uji korelasi) pun digunakan. Kedua variabel bisa dikatakan punya hubungan jika memiliki nilai $p<0,05$.

4. 5 Uji Korelasi Spearman's Rho Spearman's rho p WLB - FS

$0,175 < 0,001$ Tabel 4.5 menunjukkan hasil perhitungan korelasi menggunakan spearman's rho didapat koefisien korelasi ($r=0,175$, $p<0,001$). Mengacu pada rekomendasi batasan korelasi milik hasil yang ada masuk dalam kategori yang rendah ($0,1 - 0,29$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara WLB dengan FS. Hasil perolehan data tersebut memperlihatkan apabila work-life balance karyawan berkeluarga cenderung meningkat maka family satisfaction karyawan berkeluarga juga akan cenderung meningkat

4.3 Analisis Tambahan Penelitian

4.3.1 Uji Beda Variabel Work-Life Balance Berdasarkan Waktu yang Dhabiskan untuk Bekerja

Analisis tambahan selanjutnya yang peneliti lakukan adalah uji beda variabel WLB pada waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Berdasarkan uji

normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan responden yang bekerja < 8 jam ($W = 0,970$, $p = 0,030$) dan > 8 jam ($W = 0,968$, $p < 0,00$) menunjukkan data yang tak terdistribusi normal. Maka, uji asumsi ini dianggap tidak terpenuhi sehingga analisis tambahan perlu dilakukan menggunakan uji non-parametric yaitu Mann-Whitney. Tabel 4. 6 Uji beda WLB berdasarkan waktu yang dihabiskan untuk bekerja

Variabel	W	p
Kelompok < 8 jam	12936,500	0,550
Kelompok > 8 jam	35,947	5,017

Berdasarkan uji non-parametric menggunakan Mann-Whitney pada tabel 4.6, menunjukkan tidak perbedaan yang signifikan antar variabel Work-Life Balance berdasarkan waktu yang dihabiskan untuk bekerja ($W = 12936,500$, $p = 0,550$). 23 Cohen (seperti dikutip dalam Shultz et al., 2014) 4.3.2 Uji Beda Variabel Family Satisfaction dan Work-Life Balance Berdasarkan Responden Sudah atau Belum Memiliki Anak Analisis tambahan selanjutnya yang peneliti lakukan adalah uji beda antara variabel Family satisfaction dan Work-Life Balance pada responden yang sudah atau belum memiliki anak. Berdasarkan uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan family satisfaction pada responden yang sudah memiliki anak ($W = 0,949$, $p < 0,001$), dan belum memiliki anak ($W = 0,937$, $p < 0,001$) tidak terdistribusi normal. Pada work-life balance, responden yang sudah memiliki anak ($W = 0,974$, $p < 0,001$), dan belum memiliki anak ($W = 0,79$, $p < 0,001$) juga menunjukkan data yang tidak terdistribusi normal. Sehingga, uji asumsi ini dianggap tidak terpenuhi maka perlu melakukan analisis tambahan menggunakan uji non-parametric yaitu uji Mann-Whitney. Tabel 4. 7 Uji beda FS berdasarkan sudah memiliki anak

Variabel	W	p
Kelompok Sudah	15718,500	0,024
Kelompok Belum	16,172	2,554

Berdasarkan uji non-parametric menggunakan Mann-Whitney pada tabel 4.7, menunjukkan hasil ada perbedaan signifikan antara Family Satisfaction berdasarkan responden yang sudah atau belum memiliki anak ($W = 15718,500$, $p = 0,024$). Tabel 4. 8 Uji beda WLB berdasarkan sudah memiliki anak

Variabel	W	p
Kelompok Sudah	17894,000	0,835
Kelompok Belum	36,951	4,196

Belum 35,951 4,710 Berdasarkan uji non-parametric menggunakan Mann-Whitney pada tabel 4.8, menunjukkan tidak adanya perbedaan yang significant antar variabel Work-Life Balance berdasarkan responden yang sudah atau belum memiliki anak ($W = 0,043$, $p = 0,835$). 4.3.3 Uji Beda Variabel Family Satisfaction Berdasarkan Waktu yang Dhabiskan untuk Keluarga Analisis tambahan selanjutnya yang peneliti lakukan adalah uji beda variabel family satisfaction pada waktu yang dihabiskan bersama keluarga dalam sehari. Berdasarkan uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan family satisfaction pada responden yang memiliki waktu < 1 jam ($W = 0,937$, $p = 0,519$), 2 – 6 jam ($W = 0,950$, $p < 0,001$), 7 – 12 jam ($W = 0,891$, $p < 0,001$), dan > 12 jam ($W = 0,952$, $p = 0,019$) tidak terdistribusi normal. Uji asumsi ini dianggap tak terpenuhi sehingga analisis tambahan dibutuhkan menggunakan uji non-parametric yaitu uji Kruskal-Wallis. Tabel 4. 9 Uji beda FS berdasarkan waktu untuk keluarga Variabel W p Kelompok Mean SD Family Satisfaction 0,152 0,985 < 1 jam 16,000 2,749 2 – 6 jam 15,894 2,205 7 – 12 jam 15,845 2,403 > 12 jam 15,902 2,399 Berdasarkan uji non-parametric menggunakan Kruskal-Wallis pada tabel 4.9, memperlihatkan tidak adanya beda yang significant antar variabel Family Satisfaction berdasarkan waktu yang dihabiskan bersama keluarga ($W = 0,152$, $p = 0,985$). **13** BAB V PENUTUP 25 5.1 Kesimpulan Penelitian guna mengetahui apakah ada atau tidak ada hubungan signifikan antara work-life balance dengan family satisfaction pada karyawan berkeluarga di lingkungan urban. Hasil uji korelasi penelitian saat ini menggunakan spearman' rho menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara work-life balance dengan family satisfaction. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi work-life balance pada karyawan, maka semakin tinggi juga family satisfaction yang dirasakan karyawan berkeluarga di lingkungan urban. Berlaku sebaliknya, semakin rendah work-life balance pada karyawan, maka makin rendah juga family satisfaction yang dirasakan oleh karyawan berkeluarga di lingkungan urban.

5.2 Diskusi Hasil dari penelitian yang utama memperlihatkan bahwa ada

hubungan positif yang signifikan antara WLB dengan FS pada karyawan berkeluarga di lingkungan urban. Peneliti menduga bahwa adanya hubungan tersebut dikarenakan karyawan yang berkeluarga di lingkungan urban lebih mudah untuk menyeimbangkan pekerjaan yang dilakukan, membagi waktu bekerja, meluangkan waktu untuk keluarga, dan menjalani masing-masing peran dengan baik. Beberapa hal tersebut dapat membuat terjadinya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan pada karyawan yang juga bisa mendorong terciptanya perasaan yang puas di dalam keluarga. Hasil saat ini cukup sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh bahwa apabila individu mampu menerapkan menerapkan work-life balance maka individu akan merasa puas dengan mampu dicapai ketika bekerja, sehingga dapat menikmati hasilnya untuk memenuhi kebutuhan dalam keluarga. Berdasarkan hasil dari gambaran variabel family satisfaction didapatkan bahwa responden penelitian punys tingkat kepuasan keluarga yang cenderung tinggi. Hal ini diduga bahwa sebagian besar responden dapat membagi waktu untuk keluarga, bekerja, dan dirinya sendiri, menjalani perannya di dalam keluarga dengan baik, dan menghindari terjadinya konflik dlam keluarga. Hal ini sejalan dengan peneliti dimana individu cenderung merasa puas jika dalam keluarganya terjadi interaksi baik secara verbal maupun fisik sesuai dengan harapan masing-masing anggota keluarga. Hasil dari gambaran variabel WLB menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki WLB yang rendah berdasarkan aspek WIPL, PLIW, dan PLEW. Peneliti menduga bahwa pekerjaan di kantor dapat mengganggu kehidupan pribadi sehingga ketika menjalankan peran dan tanggung jawabnya tidak maksimal. Karyawan yang berkeluarga juga dapat merasa bahwa kehidupan pribadi dan keluarganya ternyata mengganggu pekerjaannya yang membuat performa di tempat kerja pun ikut menurun. Karyawan yang berkeluarga cenderung merasa bahwa pekerjaan yang ia lakukan justru tidak meningkatkan kualitas hidupnya sehingga tidak mencapai kepuasan. Sedangkan, Saputra (2021) Anwar (2015) aspek WEPL dapat membuat individu merasa kehidupan pribadinya dapat memberikan pengaruh yang baik dan mendukung kinerjanya di tempat kerja sehingga performa pekerjaan pun

turut meningkat. dalam penelitiannya menjelaskan bahwa apabila tanggung jawab di dalam pekerjaan meningkat dan tidak diseimbangkan dengan mengurangi tanggung jawab di dalam keluarga maka hal ini menimbulkan individu mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan berbagai peran yang ia jalani sebagai karyawan dan anggota keluarga. Peneliti melakukan analisis tambahan uji beda work-life balance berdasarkan waktu yang dihabiskan untuk bekerja dalam sehari. Hasil yang didapatkan ketika melakukan uji beda terhadap WLB menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan yang bekerja < 8 jam dan > 8 jam sehari. Hal ini sesuai penelitian yang membahas bahwa jam kerja panjang dan tuntutan pekerjaan berat, dapat menyebabkan tanggung jawab keluarga yang terabaikan. Peneliti juga analisis tambahan yaitu uji beda work-life balance dan family satisfaction berdasarkan apakah responden sudah atau belum memiliki anak. Berdasarkan hasil uji beda terhadap family satisfaction memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara responde yang sudah dan belum memiliki anak. Responden yang memiliki anak cenderung kepuasan keluarga lebih tinggi dibanding yang belum memiliki anak. Sejalan dengan penelitian bahwa jumla anak dan tanggung jawab dalam mengasuh anak memiliki kaitan yang erat dengan keseimbangan peran yang terjadi ketika bekerja dan berkeluarga. Namun hasil ini tak sejalan dengan penelitian oleh dimana ia mengungkapkan bahwa perempuan yang tidak memiliki anak memiliki kepuasan hidup yang jauh lebih tinggi dibandingkan perempuan yang memiliki anak. Sedangkan uji beda terhadap WLB tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan yang sudah atau belum punya anak. Sesuai penelitian milik bahwa tanggung jawab ketika memiliki anak dapat menimbulkan terjadinya ketidakseimbangan ketika bekerja dan di luar pekerjaan. Peneliti lakukan analisis tambahan yaitu uji beda family satisfaction berdasarkan waktu yang dihabiskan bersama keluarga dalam sehari. Hasil uji beda memperlihatkan tidak ada perbedaan antara waktu yang dihabiskan bersama keluarga dengan kepuasan keluarga yang dimiliki masing-masing individu. Maka tidak sesuai dengan penelitian milik oleh

yang menyatakan bahwa family satisfaction dipengaruhi oleh waktu yang diluangkan bersama keluarga. Namun hasil tersebut cukup sesuai dengan penelitian milik bahwa terbentuknya ikatan emosional dalam keluarga jika individu bisa meluangkan lebih banyak waktu bersama keluarganya 27 Anwar (2015) Greenhaus dan Beutell (1985) McDonald dan Bradley (2005) sebagaimana dikutip dalam Huda dan Firdaus (2020) Holahan (1983) sebagaimana dikutip dalam Rahim et al (2013) Poulose dan Sudarsan (2014) Rahim et al (2013) Anwar (2015) 5.3 Saran 5.3.1 Saran Metodologis Saran metodologis milik peneliti bisa dipakai guna mempertimbangkan ketika melakukan penelitian lanjutan. Subjek ini merupakan karyawan yang berkeluarga di lingkungan urban, sehingga peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengambil subjek dengan peran yang lebih spesifik dengan memperhatikan faktor- faktor work-life balance dan family satisfaction. 5.3.2 Saran Praktis Hasil didapatkan memperlihatkan adanya hubungan antara WLB dengan FS. Adapun saran praktis yang peneliti dapat berikan yaitu pada karyawan yang berkeluarga untuk lebih memperhatikan keseimbangan kerja agar dapat merasakan adanya kepuasan keluarga, seperti memiliki waktu bersama keluarga di rumah dan meminimalisir terjadinya konflik dalam keluarga. Bagi perusahaan, peneliti menyarankan untuk memberikan edukasi kepada karyawan guna membantu untuk meningkatkan WLB pada karyawan. 37 40



REPORT #22071655

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	2.96% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6185/10/10.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	0.97% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6264/10/10.%20BAB%203.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	0.74% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4320/10/10.%20BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.72% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6309/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.61% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6135/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.58% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19612/2/201804054%20...	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.51% core.ac.uk https://core.ac.uk/download/211030439.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.43% repository.nusanipa.ac.id https://repository.nusanipa.ac.id/547/2/SKRIPSI%20MAGDALENA.pdf	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.37% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/36001/17320152%20Amel...	●



REPORT #22071655

INTERNET SOURCE		
10. 0.36%	dspace.uc.ac.id https://dspace.uc.ac.id/bitstream/handle/123456789/2830/BAB%20III.pdf?seque..	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.36%	repository.uin-suska.ac.id https://repository.uin-suska.ac.id/20852/7/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.35%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/21581/4/18.E3.0048%20AGE%20AYU%20M%20-%2...	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.33%	repository.umpalopo.ac.id http://repository.umpalopo.ac.id/2251/3/BAB_201620088.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.29%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/319039-bekerja-jarak-jauh-telecom..	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.29%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2982/11/11%29%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.28%	repository.unjaya.ac.id http://repository.unjaya.ac.id/648/5/Bab%203_182303042_Windi%20Aulia%20P...	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.17%	repository.unair.ac.id https://repository.unair.ac.id/129238/1/Jurnal-BRPKM%20karen.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.17%	infopublik.id https://infopublik.id/kategori/nasional-ekonomi-bisnis/794541/penduduk-indon..	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.15%	kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/15818/5/BAB_III.pdf	●