

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

PT. ICHI TAN Group PLC (Thailand) merupakan perusahaan minuman Ready To Drink pertama di Thailand yang berdiri pada tahun 2010 dengan misi menjadi pemimpin dalam bisnis minuman yang mengutamakan kualitas serta inovasi. Lalu PT. ICHI TAN Group PLC (Thailand) bekerjasama dengan PT. Atri Pasifik Indonesia dan Mitsubishi Jepang untuk mendirikan PT. ICHI TAN Indonesia.

PT. ICHI TAN Indonesia berdiri pada tanggal 1 November 2014. Jam kerja karyawan di PT. ICHI TAN Indonesia pada hari Senin–Jumat pada Pukul 08.00-17.00. Pusat kantor PT. ICHI TAN Indonesia berlokasi di Alfa Tower, Jl. Jalur Sutera Bar. No.Kav. 7, 9 Alam Sutera, Kota Tangerang.

##### **4.1.1. Visi dan Misi Perusahaan**

Visi

Menjadi yang terdepan dalam kategori RTD yang berkualitas melalui produk yang Seru , Inovasi, dan Unik.

Misi

Untuk memuaskan pelanggan dengan memberikan pengalaman yang menyenangkan dan produk dengan kualitas terbaik melalui perbaikan dan inovasi berkelanjutan untuk mencapai pertumbuhan yang signifikan dan memberikan kontribusi positif kepada pemangku kepentingan.

##### **4.1.2. Struktur Organisasi**

Berikut merupakan struktur tata kelola perusahaan PT. ICHI TAN Indonesia



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. ICHI TAN INDONESIA**

## 4.2. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ICHI TAN Indonesia yang berjumlah 53 orang. Gambaran umum tentang responden adalah sebagai berikut:

### 4.2.1. Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja

Tabel di bawah ini adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan Usia dan Lama Bekerja:

**Tabel 4.1**

**Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Lama Bekerja**

Usia (tahun)	Lama Kerja ( tahun)			Total
	1-2	3-4	5-6	
20-25	3 (5,7%)	0	0	3 (5,7%)
26-30	5 (9,4%)	3 (5,7%)	0	8 (15,1%)
31-35	12 (22,6%)	2 (3,8%)	1 (1,9%)	15 (28,3%)
36-40	12 (22,6%)	5 (9,4%)	1 (19%)	18 (34,0%)
41-45	4 (7,5%)	5 (9,4%)	0	9 (17,0%)
<b>Total</b>	<b>36 ( 67,9%)</b>	<b>15 (28,3%)</b>	<b>2 (3,8%)</b>	<b>53 (100%)</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.1 sebagian besar responden berusia antara 31-35 tahun dan 36-40 tahun serta sudah bekerja antara 1-2 tahun masing-masing sebanyak 12 responden atau 22,6%.

#### 4.2.2. Responden berdasarkan Jabatan dan Pendidikan terakhir

Tabel di bawah ini adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan Jabatan dan Pendidikan terakhir:

**Tabel 4.2**

**Gambaran Responden Jabatan dan Pendidikan Terakhir**

Jabatan	Pendidikan Terakhir				Total
	S1	S2	D3	SMA	
BOD	2 (3,8%)	0	0	0	2 (3,8%)
Manager	2 (3,8%)	1 (1,9%)	0	0	3 (5,7%)
Supervisor	5 (9,4%)	0	3 (5,7%)	3 (5,7%)	11 (20,8%)
Senior Officer	1 (1,9%)	0	0	0	1 (1,9%)
Head Of Area	1 (1,9%)	0	0	0	1 (1,9%)
Head Of Region	1 (1,9%)	0	0	0	1 (1,9%)
Staff	6 (11,3%)	0	1 (1,9%)	3 (5,7%)	10 (18,9%)
HOA	4 (7,5%)	0	0	1 (1,9%)	5 (9,4%)
ASPO	3 (5,7%)	0	0	2 (3,8%)	5 (9,4%)
ASV	6 (11,3%)	0	1 (1,9%)	2 (3,8%)	9 (17,0%)
Coordinator	3 (5,7%)	0	0	0	3 (5,7%)
Junior Manager	2 (3,8%)	0	0	0	2 (3,8%)
Total	36 (67,9%)	1 (1,9%)	5 (9,4%)	11 (20,8%)	53 (100%)

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.2 jabatan responden dengan jumlah paling banyak adalah staff dan asv dengan dan berpendidikan S1 yang jumlahnya masing-masing sebanyak 6 orang.

#### 4.2.3. Responden berdasarkan Status dan Status Memiliki Anak

Tabel di bawah ini adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan Status dan Status Memiliki Anak:

**Tabel 4.3**

**Gambaran Responden Berdasarkan Status dan Status Memiliki Anak**

Status	Memiliki Anak		Total
	Ya	Tidak	
Single Parent	1 (1,9%)	0	1 (1,9%)
Menikah	35 (66%)	2 (3,8%)	37 (69,8%)
Single	1 (1,9%)	14 (26,4%)	15 (28,3%)
Total	37 (69,8%)	16 (30,2%)	53 (100%)

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan lebih banyak status responden yang sudah menikah dan memiliki anak sebanyak 35 responden atau 66%, berdasarkan hasil tersebut dapat dimungkinkan bahwa responden selain bekerja juga harus menyediakan waktu untuk keluarga dan diri sendiri.

#### 4.2.4 Responden berdasarkan Status dan Status Tempat Tinggal

Tabel di bawah ini adalah gambaran umum responden yang dikelompokkan berdasarkan Status dan Status Tinggal:

Tabel 4.4

## Gambaran Responden Berdasarkan Status dan Status Tempat Tinggal Karyawan

Status	Status Tinggal		Total
	Di rumah sendiri	Di rumah Bersama orang tua / ada yang membantu	
Single Parent	0	1 (1,9%)	1 (1,9%)
Menikah	27 (50,9%)	10 (18,9%)	37 (69,8%)
Single	3 (5,7%)	12 (22,6%)	15 (28,3%)
Total	30 (56,6%)	23 (43,4%)	53 (100%)

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.4 menunjukkan lebih banyak status responden yang sudah menikah dan tinggal di rumah sendiri sebanyak 27 responden atau 50,9%.

### 4.3. Hasil Analisis deskriptif

#### 4.3.1. Persepsi responden Terhadap *Work-life balance*

*Work-life balance* merupakan sebuahh aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan, hubungan social, kesenangan pribadi yang perlu untuk seimbang. *Work-life balance* pada penelitian ini diukur dengan 3 indikator yaitu *Time Balance* (keseimbangan waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

Berikut ini adalah persepsi atau tanggapan responden mengenai kepuasan *work-life balance* di PT. ICHI TAN Indonesia

**Tabel 4.5**  
**Persepsi Responden Terhadap *work-life balance***

Butir Kuesioner	Skor Jawaban Responden					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
<b>Indikator Time Balance</b>							
1. Meskipun bekerja, saya selalu ada waktu berkumpul dengan keluarga pada saat hari libur kerja setelah bekerja keras.	1 (1)	0 (0)	2 (6)	15 (60)	35 (175)	4,57	Tinggi
2. Saya selalu ada waktu untuk berkumpul bersama teman-teman atau melakukan hobi saya ketika hari libur	0 (0)	4 (8)	17 (51)	20 (80)	12 (60)	3,75	Tinggi
3. Saya tetap memiliki waktu melakukan aktivitas sosial media seperti facebook, Instagram, twitter, dan lainnya seperlunya.	1 (1)	3 (6)	14 (42)	24 (96)	11 (55)	3,77	Tinggi
4. Saya merasakan adanya keseimbangan pekerjaan dan keluarga karena perusahaan memberikan kesempatan untuk cuti	0 (0)	1 (1)	6 (18)	18 (72)	28 (140)	4,38	Tinggi
Rata-rata indikator Time Balance						4,11	Tinggi
<b>Indikator Involvement Balance</b>							
5. Pekerjaan saya tetap berjalan dengan baik, meskipun saya juga mengikuti kepanitiaan	0 (0)	1 (1)	25 (75)	14 (56)	13 (65)	3,74	Tinggi

organisasi di luar pekerjaan							
6. Saya selalu berhasil menyelesaikan tanggung jawab dalam pekerjaan saya karena kehidupan keluarga saya tidak menguras tenaga yang saya butuhkan untuk bekerja	0 (0)	1 (1)	9 (27)	24 (96)	19 (95)	4,15	Tinggi
7. Pekerjaan saya tetap berjalan dengan baik dan tidak merasa lelah dan depresi karena pekerjaan saya bisa di selesaikan di kantor.	0 (0)	1 (1)	16 (48)	23 (92)	13 (65)	3,91	Tinggi
Rata-rata Indikator Involvement Balance						3,93	Tinggi
<b>Indikator Satisfaction Balance</b>							
8. Saya merasa puas karena keluarga mendukung pekerjaan yang saya jalankan sekarang.	0 (0)	1 (1)	4 (12)	21 (84)	27 (135)	4,40	Tinggi
9. Saya merasa puas karena saya dapat berkontribusi di dalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga (membantu aktivitas rumah tangga seperti membersihkan rumah dll )	0 (0)	1 (1)	10 (30)	18 (72)	24 (120)	4,23	Tinggi
10. Saya merasa puas dengan pengetahuan dan pengalaman yang sudah saya dapatkan selama ini di dalam pekerjaan saya dan di sisi lain saya juga dapat mengikuti ketrampilan di luar	0 (0)	3 (6)	16 (48)	17 (68)	17 (85)	3,91	Tinggi

pekerjaan saya seperti kursus memasak, dll sesuai dengan hobi.( apa saja ketrampilan yang diikuti)							
Rata-rata indikator Satisfaction Balance						4,18	Tinggi
Total Rata-Rata <i>work-life balance</i>						4,07	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat ditunjukkan bahwa rata-rata *work-life balance* karyawan di PT. ICHI TAN Indonesia sebesar 4,07 termasuk dalam kategori tinggi. Artinya responden mempunyai waktu berkumpul dengan keluarga pada saat hari libur, responden juga mempunyai waktu untuk berkumpul dengan teman-teman dan melakukan hobi ketika libur, responden tetap memiliki waktu untuk melakukan aktivitas di sosial media seperti facebook, Instagram, twitter, dan lainnya, responden juga merasakan adanya keseimbangan pekerjaan dengan keluarga karena perusahaan memberikan cuti. Maka dapat disimpulkan bahwa responden merasakan adanya keseimbangan waktu saat bekerja di PT. ICHI TAN Indonesia. Pekerjaan yang dijalankan oleh responden berjalan dengan baik walaupun responden mengikuti kepanitiaan atau organisasi di luar pekerjaan, responden juga selalu menyelesaikan tanggung jawab dalam pekerjaannya karena kehidupan keluarga responden tidak menguras tenaga yang dibutuhkan oleh responden untuk bekerja, dan pekerjaan responden tetap berjalan dengan baik dan tidak merasa lelah dan depresi karena pekerjaan responden selalu dapat diselesaikan di kantor, artinya bahwa responden memiliki keseimbangan keterlibatan saat bekerja di PT. ICHI TAN Indonesia. Responden juga merasakan adanya dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan yang dijalankan responden, responden juga merasa puas karena responden juga dapat berkontribusi di dalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga, responden juga merasakan puas dengan pengetahuan dan pengalaman yang sudah didapatkan selama bekerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden juga memiliki keseimbangan kepuasan saat bekerja di PT.. ICHI TAN



Indonesia. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden merasakan adanya keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan.

#### 4.3.2. Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan sifat yang individual karena merupakan sekumpulan pegawai atau karyawan merasakan hal yang positif atau senang terhadap pekerjaannya, lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada penelitian ini indikatornya adalah Pekerjaan itu sendiri, Atasan, Teman kerja, Promosi, dan Gaji/upah.

**Tabel 4.6**  
**Persepsi Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

Butir Kuesioner	Skor Jawaban Responden					Mean	Kategori
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
<b>Indikator Pekerjaan Itu Sendiri</b>							
1 Saya puas dengan pekerjaan yang saya jalankan sekarang karena sesuai dengan bidang yang saya sukai	0 (0)	1 (1)	6 (18)	15 (60)	31 (155)	4,43	Tinggi
2 Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya jalankan sekarang karena pekerjaan itu membuat saya tertantang untuk belajar hal baru	0 (0)	1 (1)	4 (12)	19 (76)	29 (145)	4,43	Tinggi
3 Saya puas dengan pekerjaan saya karena pekerjaan itu menambah ketrampilan/ kemampuan saya	0 (0)	1 (1)	6 (18)	15 (60)	31 (155)	4,43	Tinggi
4 Saya puas ketika saya bisa menyelesaikan	0 (0)	1 (1)	4 (12)	17 (68)	31 (155)	4,47	Tinggi

pekerjaan sulit yang diberikan oleh atasan							
Rata-rata indikator Pekerjaan itu sendiri						4,44	Tinggi
<b>Indikator Atasan</b>							
5 Saya merasa puas karena atasan selalu memberikan umpan balik terhadap pekerjaan saya	0 (0)	1 (1)	6 (18)	20 (80)	26 (130)	4,34	Tinggi
6 Saya merasa puas karena Atasan saya memberikan saya masukan apabila saya mendapatkan kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan	0 (0)	1 (1)	6 (18)	18 (72)	28 (140)	4,38	Tinggi
7 Saya merasa puas karena Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan bagi saya serta karyawan lain	0 (0)	1 (1)	6 (18)	18 (72)	28 (140)	4,38	Tinggi
8 Saya merasa puas karena atasan saya selalu memberikan saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan, dan tidak ketergantungan	1 (1)	1 (1)	6 (18)	18 (72)	27 (135)	4,30	Tinggi
Rata-rata indikator atasan						4,35	Tinggi
<b>Indikator Teman Kerja</b>							
9 Saya merasa puas karena memiliki rekan kerja yang sangat kooperatif dalam bekerja	0 (0)	1 (1)	2 (6)	18 (72)	32 (160)	4,53	Tinggi

10 Saya merasa puas karena hubungan saya bersama rekan kerja terjalin dengan baik	0 (0)	1 (1)	1 (1)	16 (64)	35 (175)	4,60	Tinggi
11 Saya merasa puas karena rekan kerja saya bersedia membantu saat saya mengalami kesulitan	0 (0)	1 (1)	3 (9)	18 (72)	31 (155)	4,49	Tinggi
Rata-rata indikator teman kerja						4,54	Tinggi
<b>Indikator Promosi</b>							
12 Saya merasa puas karena adanya kesempatan promosi yang terbuka bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan	0 (0)	2 (4)	7 (21)	12 (48)	32 (160)	4,40	Tinggi
13 saya merasa puas karena Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi	0 (0)	1 (1)	7 (21)	13 (52)	32 (160)	4,43	Tinggi
Rata-rata indikator promosi						4,41	Tinggi
<b>Indikator Gaji/Upah</b>							
14 Saya merasa puas dengan Gaji yang saya terima karena sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	0 (0)	6 (12)	11 (33)	18 (72)	18 (90)	3,91	Tinggi
15 Saya merasa puas dengan Gaji yang saya terima karena sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki	0 (0)	5 (10)	14 (42)	18 (72)	18 (90)	3,85	Tinggi

16 Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima karena sesuai dengan UMK Tangerang Selatan (Rp 4.653.872) mampu memenuhi kehidupan saya sehari-hari.	2 (2)	4 (8)	14 (42)	16 (64)	17 (85)	3,79	Tinggi
Rata-rata iindikator gaji/upah						3,85	Tinggi
Rata-rata Kepuasan Kerja Karyawan						4,31	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. ICHI TAN Indonesia termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 4,31. Artinya responden merasakan puas dengan pekerjaan yang dijalankan sekarang dan sudah sesuai dengan bidang yang responden sukai, responden juga merasakan adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan sekarang karena pekerjaan yang dijalankan membuat responden merasa tertantang untuk belajar hal baru, responden puas dengan pekerjaan yang dijalankan sekarang karena menambah ketrampilan atau kemampuan responden, responden merasakan adanya kepuasan ketika dapat menyelesaikan pekerjaan sulit yang diberikan oleh atasannya sehingga dapat disimpulkan bahwa responden memiliki kepuasan terhadap pekerjaan responden sendiri saat bekerja di PT. ICHI TAN Indonesia. Responden juga merasakan adanya kepuasan karena atasannya selalu memberikan umpan balik terhadap pekerjaannya, responden merasakan adanya kepuasan karena atasannya memberikan masukan ketika mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, responden juga merasa puas karena atasan responden konsisten dalam menerapkan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan bagi responden serta karyawan lainnya, dan responden merasakan kepuasan karena atasannya selalu memberikan responden peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan serta tidak bergantung dengan orang lain, maka dapat disimpulkan bahwa responden merasakan adanya kepuasan terhadap atasan di PT. ICHI TAN Indonesia. Responden merasakan puas dengan memiliki rekan kerja yang

kooperatif dalam bekerja, responden juga merasakan puas terhadap hubungannya dengan rekan kerjanya, responden merasakan adanya kepuasan terhadap rekan kerjanya yang bersedia membantu saat responden mengalami kesulitan, maka dapat disimpulkan bahwa responden merasakan puas dengan teman kerja yang ada di PT. ICHI TAN Indonesia. Responden merasakan adanya kepuasan dengan kesempatan promosi yang terbuka bagi setiap karyawan untuk naik jabatan, responden merasakan adanya kepuasan dengan proses kenaikan jabatan di PT. ICHI TAN Indonesia yang terbuka bagi siapa saja tanpa diskriminasi sehingga dapat disimpulkan bahwa responden merasa puas dengan promosi yang diberikan oleh perusahaan. responden juga merasakan adanya kepuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan, responden juga merasakan puas dengan gaji yang diterima apakah sudah sesuai dengan UMK, responden juga merasakan adanya kepuasan dengan gaji yang diterima karena sudah sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki sehingga artinya bahwa responden merasakan adanya kepuasan kerja berdasarkan pekerjaan itu sendiri, terhadap atasan, Teman kerja, Promosi, dan Gaji/upah.

#### 4.4. Hasil Analisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja

##### 4.4.1. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi secara linier antara satu variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y).

**Tabel 4.7**

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.873	6.108		2.107	.040
	<i>Work-life balance</i>	1.380	.148	.793	9.307	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Dari tabel 4.7 diatas didapat bentuk persamaan analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Persamaan regresi:

$$Y' = a + \beta_1 x_1 + \varepsilon$$

$$Y' = 12,873 + 1,380x_1 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan Kerja Karyawan
<b>a</b>	= Konstanta
$\beta_1 - \beta_2$	= Koefisien
$x_1$	= <i>Work-life Balance</i>
$\varepsilon$	= Kesalahan dalam persamaan atau standar error

Dari model persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta ( $\alpha$ )

Ini berarti jika variabel *work-life balance* memiliki nilai nol maka nilai dari kepuasan kerja karyawan PT. ICHI TAN Indonesia meningkat sebesar 12,873.

2. *Work-life balance* (X) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

Nilai koefisien untuk variabel *work-life balance* sebesar 1.380 dan bernilai positif, ini menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan maka, kepuasan kerja meningkat sebesar 1.380.

3. Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan koefisien regresi positif sebesar 1,380 dan Sig. (0,000) lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka hipotesis yang berbunyi dalam penelitian ini yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ICHI TAN Indonesia” dalam penelitian ini diterima.

#### 4.4.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi antara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi nol, maka variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, namun sebaliknya jika

koefisien semakin mendekati satu maka dapat dikatakan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.8**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.622	6.194

a. Predictors: (Constant), *Work-life balance*

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.8 dapat dilihat nilai adjust r squarenya sebesar 0,622 sehingga dapat dikatakan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,622 atau 62,2% sedangkan sisanya 0,378 atau 37,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### 4.5. Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari jurnal I Made Devan Ganapathi yang berjudul pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bio Farma persero jenis perusahaan pada penelitiannya merupakan perusahaan manufaktur yang sama dengan jenis perusahaan yang akan diteliti oleh peneliti namun PT. Bio Farma Persero merupakan perusahaan besar dan perusahaan sedangkan PT. ICHI TAN Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang belum besar dan perusahaan baru sehingga saya ingin mengeksplorasi mengenai *work-life balance* karyawan dan kepuasan kerja karyawan di PT. ICHI TAN.

Persepsi responden pada *work-life balance* karyawan di PT. ICHI TAN Indonesia berdasarkan analisis deskriptif termasuk dalam kategori tinggi yang artinya responden mempunyai keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan dengan nilai keseimbangan waktu yang tertinggi dan nilai keseimbangan kepuasan yang terendah. Persepsi responden pada kepuasan kerja karyawan di PT. ICHI TAN Indonesia berdasarkan analisis deskriptif termasuk dalam kategori tinggi yang artinya bahwa responden merasakan adanya kepuasan kerja karyawan di PT. ICHI TAN Indonesia berdasarkan pekerjaan itu

sendiri, puas terhadap atasan, puas dengan teman kerja, puas dengan promosi yang diberikan oleh perusahaan, dan gaji/upah yang diberikan oleh perusahaan dengan nilai teman kerja menjadi kategori tinggi dan nilai gaji/upah menjadi nilai terendah . Analisis deskriptif dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan di PT. ICHI TAN Indonesia mengenai *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan di PT. ICHI TAN Indonesia dapat dikategorikan tinggi. Dan berdasarkan hasil analisis inferensial dapat dikatakan bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. ICHI TAN Indonesia” diterima. Pembahasan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. ICHI TAN Indonesia serta menunjukkan bahwa adanya *work-life balance* karyawan dan kepuasan kerja karyawan di PT. ICHI TAN Indonesia yang merupakan perusahaan manufacture yang belum besar dan berdiri belum lama seperti PT. Bio Farma Persero dan hasil ini konsisten dengan hasil pengolahan data deskriptif dari *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan yang termasuk dalam kategori tinggi di dukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh I Made Devan Ganapati (2016), Fenia Annamaria (2018), Renaldo R. Lumunon (2019), dan Junaidin (2019) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.