

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Uji Asumsi

Uji asumsi pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan linearitas, uji asumsi dilakukan sebelum dilakukannya uji hipotesis. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran item pada kuesioner normal atau tidak, dan uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel yang akan dianalisa linear atau tidak.

5.1.1.1. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas, peneliti menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas. Distribusi data dikatakan normal apabila nilai $p > 0,05$, sebaliknya jika nilai $p < 0,05$ maka data dikatakan tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, pada skala *work-life balance* didapatkan hasil K-S-Z sebesar 2,317 dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut ditunjukkan bahwa distribusi atau persebaran data tidak normal. Pada skala kepuasan kerja didapatkan hasil K-S-Z sebesar 1,753 dengan nilai p sebesar 0,004 ($p < 0,05$) yang memiliki arti yaitu data tidak terdistribusi normal. Apabila uji normalitas menunjukkan bahwa data yang digunakan cenderung tidak normal, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan asumsi *Central Limit Theorem* yaitu apabila jumlah sampel cukup besar ($n > 30$), maka asumsi normalitas dapat dikesampingkan (Gujarati & Porter, 2009). Dalam uji normalitas, didapatkan hasil bahwa data terdistribusi secara bimodal (*bimodal distribution*) yaitu memiliki dua puncak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran F.1.

5.1.2.1. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel. Asumsi linear adalah asumsi jika pada satu variabel mengalami perubahan, maka perubahan juga terjadi pada variabel yang lain. Suatu variabel dikatakan linear apabila $\text{sig} < 0,05$. Jika hasil variabel memiliki hubungan yang linear maka dapat melanjutkan uji hipotesis.

Variabel bebas pada penelitian ini adalah *Work-Life Balance* dan variabel tergantung merupakan Kepuasan Kerja. Uji linearitas pada variabel *work-life balance* diuji dengan variabel kepuasan kerja. Uji linearitas yang dilakukan menggunakan SPSS for windows versi 20, didapatkan hasil yaitu F linear = 2,477 dengan nilai sig = 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Hasil uji linearitas yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *work-life balance* dengan kepuasan kerja. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada lampiran F.2.

5.1.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau tidak antara variabel *work-life balance* dengan kepuasan kerja. Dalam pengujian korelasi, peneliti menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Pada kedua variabel, dapat dinyatakan memiliki hubungan yang signifikan jika nilai $\text{sig} < 0,001$. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini, didapatkan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,781 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance*, maka semakin tinggi juga kepuasan kerja, dan semakin rendah tingkat *work-life balance*,

maka semakin rendah juga kepuasan kerja. Hipotesis “terdapat hubungan positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada generasi milenial” diterima.

5.2. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis menggunakan teknik *Pearson Product Moment* didapatkan hasil koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,781 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,001$), maka hipotesis “terdapat hubungan positif antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada generasi milenial” diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* maka semakin tinggi juga kepuasan kerja dan begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shabrina dan Ratnaningsih (2019) yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada 61 orang karyawan, penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Peneliti membuat analisis kategorisasi *work-life balance* dan kepuasan kerja untuk mengetahui tinggi rendahnya variabel pada responden penelitian. *Work-life balance* memiliki mean sebesar 68,23 dengan standar deviasi sebesar 10,654. Maka didapatkan kategorisasi seperti tabel 5.1. Dari tabel di bawah ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi.

Tabel 5. 1. Kategorisasi *Work-Life Balance*

No	Kategori	Nilai	Total
1	Sangat Rendah	$X < 52$	7
2	Rendah	$52 < X \leq 63$	81
3	Sedang	$63 < X \leq 74$	25
4	Tinggi	$74 < X \leq 84$	87
5	Sangat Tinggi	$X > 84$	2

Pada kategorisasi *work-life balance* (tabel 5.1) didapatkan hasil bahwa terdapat 7 orang (3%) dengan kategori sangat rendah, 81 orang (40%) dengan

kategori rendah, 25 orang (12%) dengan kategori sedang, 87 orang (43%) dengan kategori tinggi, dan 2 orang (1%) dengan kategori sangat tinggi. Dilihat dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi. Meskipun mayoritas karyawan ada di kategori tingkat *work-life balance* yang tinggi, namun masih terdapat responden yang berada pada kategori sangat rendah dengan nilai tertinggi kedua setelah kategori tinggi, sehingga perusahaan penting untuk memperhatikan *work-life balance* karyawannya.

Peneliti membuat kategorisasi kepuasan kerja untuk melihat tinggi atau rendahnya variabel pada responden. Kepuasan kerja memiliki mean sebesar 151,18 dan standar deviasi sebesar 25,533. Maka didapatkan kategorisasi seperti tabel 5.2. dibawah ini.

Tabel 5. 2. Kategorisasi Kepuasan Kerja

No	Kategori	Nilai	Total
1	Sangat Rendah	$X < 113$	6
2	Rendah	$113 < X \leq 138$	69
3	Sedang	$138 < X \leq 164$	42
4	Tinggi	$164 < X \leq 189$	84
5	Sangat Tinggi	$X > 189$	1

Pada kategori kepuasan kerja di tabel 5.2, terdapat 6 orang (3%) dengan kategori sangat rendah, 69 orang (34%) dengan kategori rendah, 42 orang (21%) dengan kategori sedang, 84 orang (42%) dengan kategori tinggi, dan 1 orang (0,5%) dengan kategori sangat tinggi. Dari hasil kategorisasi tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi, namun responden yang memiliki kepuasan kerja dengan kategori rendah juga masih cukup banyak. Karyawan yang berada pada kategori rendah menjadi jumlah paling banyak kedua setelah karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi, sehingga dari hasil tersebut

masih menjadi perhatian perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan kategorisasi pada kedua variabel, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja generasi milenial pada penelitian ini dapat dibidang tinggi, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif pada kedua variabel. Tingginya tingkat *work-life balance* juga didukung oleh aspek-aspek yang terdapat didalamnya, serta hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Amalina (2018) dimana hasil penelitiannya disebutkan bahwa saat karyawan mampu mendapatkan kepuasan kerja, mereka akan melakukan pekerjaannya lebih efektif serta dampaknya mereka akan berkomitmen tinggi di tempat kerja. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa dengan *work-life balance* yang tinggi, maka kepuasan kerja juga tinggi, hal tersebut akan memberikan dampak yang baik oleh perusahaan karena karyawan yang mampu mengatur waktu dan keterlibatannya antara pekerjaan maupun kehidupan pribadinya maka karyawan akan bersemangat dan fokus bekerja, karyawan juga akan lebih efektif dan meningkatkan kualitas kerjanya (Saina., dkk, 2016).

Peneliti juga membuat hubungan pada masing-masing aspek *work-life balance* dengan kepuasan kerja. Dari hasil analisis didapatkan bahwa setiap aspek *work-life balance* dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan.

Hasil analisis antar aspek *work-life balance* dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 5.3. dibawah ini:

Tabel 5. 3 Analisis Hubungan Antar Aspek

	WIPL	PLIW	WEPL	PLEW
Gaji	$r = 0,561^{**}$	$r = 0,552^{**}$	$r = 0,350^{**}$	$r = 0,438^{**}$
Promosi	$r = 0,509^{**}$	$r = 0,427^{**}$	$r = 0,222^{**}$	$r = 0,314^{**}$
Atasan	$r = 0,645^{**}$	$r = 0,589^{**}$	$r = 0,311^{**}$	$r = 0,345^{**}$
Tunjangan	$r = 0,587^{**}$	$r = 0,573^{**}$	$r = 0,363^{**}$	$r = 0,471^{**}$
Imbalan	$r = 0,669^{**}$	$r = 0,614^{**}$	$r = 0,274^{**}$	$r = 0,363^{**}$
Kondisi Kerja	$r = 0,519^{**}$	$r = 0,500^{**}$	$r = 0,290^{**}$	$r = 0,293^{**}$
Rekan Kerja	$r = 0,642^{**}$	$r = 0,599^{**}$	$r = 0,244^{**}$	$r = 0,291^{**}$
Sifat Pekerjaan	$r = 0,464^{**}$	$r = 0,440^{**}$	$r = 0,436^{**}$	$r = 0,454^{**}$
Komunikasi	$r = 0,742^{**}$	$r = 0,648^{**}$	$r = 0,247^{**}$	$r = 0,320^{**}$

Berdasarkan analisis tambahan mengenai hubungan antar aspek *work-life balance* dan kepuasan kerja yang dilakukan peneliti menggunakan *pearson product moment* didapatkan hasil, yaitu pada aspek *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan aspek gaji memiliki nilai koefisien korelasi $r = 0,561$ dan nilai signifikansi (p) $<0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara aspek WIPL dengan aspek gaji. Aspek WIPL dan aspek promosi juga memiliki hubungan positif signifikan ditunjukkan dengan $r = 0,509$; $p <0,001$. Aspek WIPL dan aspek atasan memiliki nilai $r = 0,645$; $p <0,001$. Aspek WIPL dan aspek tunjangan memiliki hubungan positif dengan $r = 0,587$; $p <0,001$. Aspek WIPL dan aspek imbalan memiliki nilai $r = 0,669$; $p <0,001$. Aspek WIPL dan rekan kondisi kerja memiliki hubungan positif dengan nilai $r = 0,519$; $p <0,001$. Selanjutnya, aspek WIPL dan rekan kerja juga memiliki hubungan positif dengan nilai $r = 0,642$; $p <0,001$. Aspek WIPL dan sifat pekerjaan memiliki nilai $r = 0,464$; $p <0,001$. Aspek WIPL dan komunikasi juga memiliki hubungan positif

ditunjukkan dengan nilai $r = 0,742$; $p < 0,001$. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek WIPL memiliki hubungan positif signifikan dengan setiap aspek kepuasan kerja.

Aspek *Personal Life Interference with Work* (PLIW) dan gaji memiliki nilai $r = 0,552$; $p < 0,001$. Dengan begitu dapat dinyatakan bahwa aspek PLIW dan aspek gaji memiliki hubungan positif signifikan. Aspek PLIW dan promosi memiliki nilai $r = 0,427$; $p < 0,001$. Aspek PLIW dan atasan memiliki $r = 0,589$; $p < 0,001$. Aspek PLIW dan tunjangan memiliki hasil $r = 0,573$; $p < 0,001$. Aspek PLIW dan imbalan memiliki nilai $r = 0,614$; $p < 0,001$. Aspek PLIW dan kondisi kerja memiliki nilai $r = 0,500$; $p < 0,001$. Aspek PLIW dan rekan kerja memiliki nilai $r = 0,599$; $p < 0,001$. Aspek PLIW dan sifat pekerjaan memiliki nilai $r = 0,440$; $p < 0,001$. Aspek PLIW dan komunikasi memiliki $r = 0,648$; $p < 0,001$. Hasil analisis tersebut membuktikan bahwa aspek PLIW memiliki hubungan positif dan signifikan dengan setiap aspek kepuasan kerja.

Aspek *Work Enchancement of Personal Life* (WEPL) dan aspek gaji memiliki nilai $r = 0,350$; $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara aspek WEPL dengan aspek gaji. Aspek WEPL dan aspek promosi juga memiliki hubungan positif signifikan ditunjukkan dengan $r = 0,222$; $p < 0,001$. Aspek WEPL dan aspek atasan memiliki $r = 0,311$; $p < 0,001$. Aspek WEPL dan aspek tunjangan memiliki hubungan positif dengan $r = 0,363$; $p < 0,001$. Aspek WEPL dan aspek imbalan memiliki nilai $r = 0,274$; $p < 0,001$. Aspek WEPL dan kondisi kerja memiliki hubungan positif dengan nilai $r = 0,290$; $p < 0,001$. Selanjutnya, aspek WEPL dan rekan kerja juga memiliki hubungan positif dengan nilai $r = 0,244$; $p < 0,001$. Aspek WEPL dan sifat pekerjaan memiliki nilai $r = 0,436$; $p < 0,001$. Aspek WEPL dan komunikasi juga memiliki hubungan positif

ditunjukkan dengan nilai $r = 0,247$; $p < 0,001$. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek WEPL memiliki hubungan positif signifikan dengan setiap aspek kepuasan kerja.

Aspek *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dan aspek gaji memiliki nilai $r = 0,438$; $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara aspek PLEW dengan aspek gaji. Aspek PLEW dan aspek promosi juga memiliki hubungan positif signifikan ditunjukkan dengan $r = 0,314$; $p < 0,001$. Aspek PLEW dan aspek atasan memiliki nilai $r = 0,345$; $p < 0,001$. Aspek PLEW dan aspek tunjangan memiliki hubungan positif dengan $r = 0,471$; $p < 0,001$. Aspek PLEW dan aspek imbalan memiliki nilai $r = 0,363$; $p < 0,001$. Aspek PLEW dan kondisi kerja memiliki hubungan positif dengan nilai $r = 0,293$; $p < 0,001$. Selanjutnya, aspek PLEW dan rekan kerja juga memiliki hubungan positif dengan nilai $r = 0,291$; $p < 0,001$. Aspek PLEW dan sifat pekerjaan memiliki nilai $r = 0,454$; $p < 0,001$. Aspek PLEW dan komunikasi juga memiliki hubungan positif ditunjukkan dengan nilai $r = 0,320$; $p < 0,001$. Berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek PLEW memiliki hubungan positif signifikan dengan setiap aspek kepuasan kerja.

Hasil analisis antar aspek yang telah dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Adikaram (2018), pada karyawan bank di Srilanka yang di dasari oleh pengukuran korelasional dan didapati hasil terdapat hubungan positif signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja, baik secara umum maupun berdasarkan setiap aspeknya.

Total responden pada penelitian ini sebanyak 202 karyawan generasi milenial. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Setiadi (2021) mengenai *work-life balance* dan kepuasan kerja pada generasi

milenial, dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa aspek-aspek *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi milenial. Dengan demikian, karyawan yang memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja juga akan tinggi. Saat generasi milenial memiliki pekerjaan yang fleksibel dan mendapatkan fasilitas kantor yang mendukung seperti tempat untuk beristirahat atau menenangkan diri bahkan tidur sejenak, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan akan tercapai. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Rahmawati, dkk. (2019) bahwa generasi milenial menginginkan pekerjaan yang menekankan pada jadwal kerja yang fleksibel dan lingkungan kerja yang mendukung. Perusahaan yang memberikan *reward*, lingkungan yang mendukung dan jam kerja yang fleksibel kepada karyawan akan membuat karyawannya puas. Wen, dkk (2018) mengatakan bahwa pengembangan karyawan, penghargaan, dan *work-life balance* akan berdampak langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja generasi milenial.

Peneliti membuat analisis data demografi dengan kepuasan kerja. Uji data demografi yaitu meliputi jenis kelamin, jenis perusahaan, lama bekerja, dan status pernikahan. Pengujian data demografi mengenai jenis kelamin dengan kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan *Independent Sample T-test*. Analisis jenis kelamin terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 5.4. dan tabel 5.5. dibawah ini.

Tabel 5. 4. Group Statistics

	Jenis Kelamin	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
yTot1	Laki-laki	81	22.586	2.510
	Perempuan	121	27.215	2.474

Tabel 5. 5. Analisis Jenis Kelamin dengan Kepuasan Kerja

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
yTot 1	Equal variances assumed	10.501	.001	1.441	200	.151	5.267	3.656	-1.942	12.476
	Equal variances not assumed			1.495	190.876	.137	5.267	3.524	-1.684	12.218

Responden penelitian ini berjumlah 202 orang yang terdiri dari 121 orang (59,9%) perempuan dan 81 orang (40,1%). Hasil pengujian ini yaitu sig = 0,151 ($p > 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara responden perempuan dengan laki-laki. Hasil dapat dikatakan terdapat perbedaan jika nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) $< 0,001$. Detail hasil analisis jenis kelamin dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada lampiran I.

Analisis lain mengenai demografi yang diteliti yaitu jenis perusahaan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, terdapat beberapa jenis perusahaan dimana responden bekerja meliputi industri manufaktur, *food and beverage* (F&B), industri perhotelan, industri perbankan, industri furniture, dan industri retail. Tabel demografi jenis perusahaan dapat dilihat pada tabel 5.6. dibawah ini.

Tabel 5. 6. Jenis Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manufaktur	46	22.8	22.8
	Food & Beverage (kafe/restoran)	51	25.2	48.0
	Perhotelan	36	17.8	65.8
	Industri Perbankan	31	15.3	81.2
	Industri Furniture	34	16.8	98.0
	Industri Retail	4	2.0	100.0
	Total	202	100.0	100.0

Jumlah responden yang bekerja pada industri manufaktur sebanyak 46 orang, *food and beverage* sebanyak 51 orang, yang bekerja pada industri perhotelan sebanyak 36 orang, industri perbankan sebanyak 31 orang, industri furniture sebanyak 34 orang, dan industri retail sebanyak 4 orang. Tabel demografi jenis perusahaan dapat dilihat pada lampiran J.

Analisis data demografi lainnya yang diteliti dengan kepuasan kerja adalah lama bekerja. Peneliti melakukan analisis hubungan antara lama bekerja dengan kepuasan kerja dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 5.7. dibawah ini.

Tabel 5. 7. Analisis Lama Bekerja dengan Kepuasan Kerja

	Lama Kerja	yTot1
Lama Kerja	Pearson Correlation	.146*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	202
yTot1	Pearson Correlation	.146*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	202

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

Lama bekerja responden mulai dari satu tahun hingga 12 tahun. Hasil nilai koefisien korelasi dalam pengujian ini yaitu $r=0,146$ dengan nilai signifikansi 0,039 ($p < 0,05$). Hasil dapat dikatakan berkorelasi jika nilai signifikansi atau sig. (two-tailed) $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji korelasi antara lama bekerja dengan kepuasan

kerja disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara lama bekerja dengan kepuasan kerja. Detail hasil analisis dapat juga dilihat pada lampiran K.

Peneliti juga melakukan analisis demografi mengenai kepuasan kerja dengan status pernikahan. Status pernikahan memiliki empat kategori yaitu belum menikah, menikah, cerai hidup, dan cerai mati. Penelitian ini mendapatkan hasil terdapat 103 orang yang belum menikah, 88 orang sudah menikah, 8 orang cerai hidup, dan 3 orang cerai mati.

Berdasarkan hasil *independent sample T-test*, antara responden yang belum menikah dengan yang sudah menikah didapatkan hasil $t = -1.753$ dengan nilai signifikansi = 0,081 ($p > 0,001$). Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel 5.8. dibawah ini.

Tabel 5. 8. Analisis Status Pernikahan dengan Kepuasan Kerja (Belum Menikah dan Menikah)

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
yTo	Equal variances assumed	.060	.807	-1.753	189	.081	-6.357	3.626	-13.510	.795
	Equal variances not assumed			-1.759	186.451	.080	-6.357	3.614	-13.487	.773

Hasil diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara responden yang belum menikah dan responden yang sudah menikah. Selanjutnya, antara responden yang cerai hidup dan cerai mati didapatkan hasil $t = 0,169$ dengan nilai signifikansi = 0,869 ($p > 0,001$). Hasil penghitungan dapat dilihat pada tabel 5.9. dibawah ini.

Tabel 5. 9. Analisis Status Pernikahan dengan Kepuasan Kerja (Cerai Hidup dan Cerai Mati)

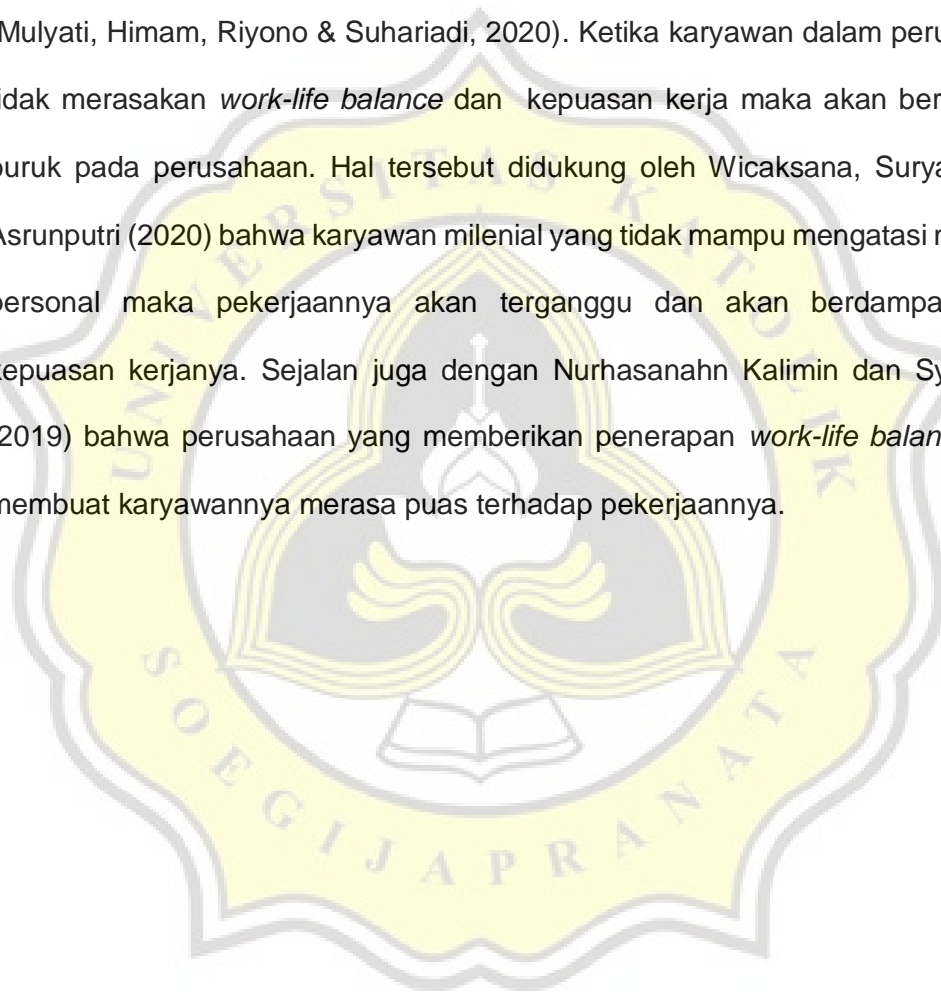
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	.286	.606	.169	9	.869	4.000	23.619	-49.429	57.429
Equal variances not assumed			.162	3.359	.881	4.000	24.702	-70.066	78.066

Dari tabel diatas didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja antara responden yang cerai hidup dan cerai mati. Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan mengenai status pernikahan, maka status pernikahan tidak berhubungan dengan kepuasan kerja generasi milenial pada penelitian ini. Hasil detail analisis status pernikahan dapat dilihat pada lampiran L.

Hasil analisis jenis kelamin dengan kepuasan kerja yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ongkowijaya dan Tanoto (2019) yaitu pada penelitiannya didapatkan hasil bahwa jenis kelamin tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Saragih (2010) bahwa jenis kelamin tidak berhubungan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai hubungan lama bekerja dengan kepuasan kerja sejalan dengan Ongkowijaya dan Tanoto (2019) dimana faktor lama bekerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin lama karyawan bekerja di perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, analisis status pernikahan dengan kepuasan kerja yang telah dilakukan peneliti sejalan dengan Azim, Haque, dan

Chowdhury (2013) bahwa status pernikahan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Strategi untuk meningkatkan *work-life balance* penting dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama pada generasi milenial karena generasi milenial akan mendominasi angkatan kerja hingga 75% pada tahun 2025 (Mulyati, Himam, Riyono & Suhariadi, 2020). Ketika karyawan dalam perusahaan tidak merasakan *work-life balance* dan kepuasan kerja maka akan berdampak buruk pada perusahaan. Hal tersebut didukung oleh Wicaksana, Suryadi, dan Asrunputri (2020) bahwa karyawan milenial yang tidak mampu mengatasi masalah personal maka pekerjaannya akan terganggu dan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Sejalan juga dengan Nurhasanahn Kalimin dan Syarifudin (2019) bahwa perusahaan yang memberikan penerapan *work-life balance* akan membuat karyawannya merasa puas terhadap pekerjaannya.



5.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, kelemahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Jumlah responden pada penelitian ini hanya 202 orang sehingga masih kurang mewakili populasi karyawan generasi milenial di Kabupaten Jepara.
2. Dalam penelitian ini didapatkan responden dari masing-masing jenis perusahaan dengan jumlah yang tidak merata.
3. Dalam menggali informasi mengenai permasalahan awal, peneliti hanya menggunakan tiga perwakilan generasi milenial dari usia yang sama untuk menggambarkan fenomena kepuasan kerja sehingga dirasa kurang mewakili populasi generasi milenial.
4. Perbedaan budaya pada tiap perusahaan memungkinkan terjadinya perbedaan makna *work-life balance* dan kepuasan kerja pada tiap responden. Kondisi perusahaan yang berbeda-beda juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja tiap individu (Spector, 2022).
5. Pada penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, menurut Hadi (2017) *try out* terpakai adalah uji coba yang hasil ujinya langsung digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian dan hanya menggunakan item-item yang valid untuk dianalisis, sehingga terdapat beberapa item yang tidak valid dan harus gugur.