# PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA

# (STUDI KASUS PADA SEPULUH GERAI CABANG DI KECAMATAN TAKTAKAN, KOTA SERANG)

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah satu Syarat Menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Manajemen (S.M)



# O l e h :

**ERIK SURYA FAISAL NIM : 11012000072**

# JURUSAN : MANAJEMEN

**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PROGRAM : SARJANA (S1)**

# FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BINA BANGSA SERANG 2024

|  |  |
| --- | --- |
| **PERSETUJUAN PEMBIMBING DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN SIDANG SKRIPSI** | |
| SKRIPSI  **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA** (STUDI KASUS PADA SEPULUH GERAI CABANG DI KECAMATAN TAKTAKAN, KOTA SERANG) | |
| **ERIK SURYA FAISAL** NIM : 11012000072 JURUSAN : MANAJEMEN  KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA JENJANG PENDIDIKAN : SARJANA (S1) | |
| Disetujui Untuk Dipertahankan Dalam Sidang Skripsi | |
| **Pembimbing I Pembimbing II** | |
| Arta Rusidarma Putra, ST.,M.M. H. Wahyu Wiguna, S.Sos.,M.M. | |
| NIDN: 0403108604 NIDN: 0422036904 | |
| Tanggal : Tanggal : | |
| **PIMPINAN** | |
| **PROGRAM STUDI: MANAJEMEN** | |
| FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS | |
| UNIVERSITAS BINA BANGSA | |
| **Ketua** | **Sekretaris** |
| Program Studi Manajemen | Program Studi Manajemen |
| Encep Saefullah, S.H., M.M. | Ihwan Satria Lesmana, S.E., M.M., |
| NIDN: 0406048201 | NIDN: 0409127804 |
| Tanggal: | Tanggal : |

i

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PERSETUJUAN PENGESAHAN PEMBIMBING DAN TIM DOSEN PENGUJI** | | | |
| SKRIPSI  **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA** (STUDI KASUS PADA SEPULUH GERAI CABANG DI KECAMATAN TAKTAKAN, KOTA SERANG) | | | |
| **ERIK SURYA FAISAL** NIM : 11012000072 JURUSAN : MANAJEMEN  KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA JENJANG PENDIDIKAN : SARJANA (S1) | | | |
| Telah diuji dalam Sidang Skripsi Pada Hari **Jum’at** Tanggal **23**  Bulan **Agustus** Tahun **2024**  Oleh Dewan Penguji dan Dinyatakan:  **LULUS** Dengan Nilai Huruf **B\***  Serang, Tanggal **23 Agustus 2024**  **Pembimbing I Pembimbing II**  Arta Rusidarma Putra, ST.,M.M. H. Wahyu Wiguna, S.Sos.,M.M.  NIDN: 0403108604 NIDN: 0422036904 | | | |
| TIM DOSEN PENGUJI | | | |
| 1 | **Arta Rusidarma Putra, S.T.,M.M.**  Ketua | Tanggal | Tanda Tangan |
| 2 | **Encep Saefullah, S.H.,M.M.**  Anggota |  |  |
| 3 | **Dr, Hj. Munawaroh, S.E,.M.M**  Anggota |  |  |

ii

|  |
| --- |
| **PERSETUJUAN PENGESAHAN PEMBIMBING DAN PIMPINAN PERGURUAN TINGGI** |
| SKRIPSI  **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA**  **(STUDI KASUS PADA SEPULUH GERAI CABANG DI KECAMATAN TAKTAKAN, KOTA SERANG)** |
| **ERIK SURYA FAISAL** NIM : 11012000072 JURUSAN : MANAJEMEN  KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA JENJANG PENDIDIKAN : SARJANA (S1) |
| Skripsi Telah Diterima dan Dinyatakan: **LULUS** dengan Nilai Huruf : **B\***  Oleh Tim Penguji Dalam Sidang Skripsi Program Sarjana (S1) PROGRAM STUDI MANAJEMEN  Pada Hari **JUM’AT** Tanggal **23** Bulan **AGUSTUS** Tahun **2024**  Serang, Tanggal 23 Agustus 2024  **Pembimbing I Pembimbing II**  Arta Rusidarma Putra, ST.,M.M. H. Wahyu Wiguna, S.Sos.,M.M.  NIDN: 0403108604 NIDN: 0422036904 |
| **PIMPINAN PROGRAM STUDI: MANAJEMEN** FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  UNIVERSITAS BINA BANGSA |
| DEKAN KETUA  Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen  Dr. Tata Rustandi, S.E., M.M Encep Saefullah S.H., M.M.  NIDN: 0405056503 NIDN: 0406048201  REKTOR  Universitas bina bangsa  **Prof. Dr. Ir. H. Furtasan Ali Yusuf,. S.E. S.Kom. M.M**  NIDN : 0425046901 |

iii

# LEMBAR PERNYATAAN TENTANG KEABSAHAN PENULISAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

# Erik Surya Faisal, 11012000072, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Alamat Kp. Kuranji, RT/RW 002/002 Kel. Kuranji, Kec. Taktakan, Kota Serang – Banten (42162), [eriksurya05@gmail.com](file://localhost/C:/Users/Hamdi/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/Z9ZU7WOR/eriksurya05%40gmail.com)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat dengan judul :

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA**

# (STUDI KASUS PADA SEPULUH GERAI CABANG DI KECAMATAN TAKTAKAN, KOTA SERANG)

1. Merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana Manajemen (S.M.) dari fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa;
2. Seluruh isinya merupakan hasil karya saya sendiri, dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara – cara yang sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.
3. Bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.
4. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung segala resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau Sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya say aini, dan dipastikan serta ditemukan adanya PLAGIAT dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh dan sanksi- sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan.

Demikian surat pernyataan tentang keabsahan Skripsi ini, saya buat dengan sebenarnya dalam keadaan sadar, sehat jasmani dan rohani serta tidak ada paksaan dari pihak manapun, dan saya tanda tangani di atas materai yang cukup.

# Serang, 2024

Materai 10.000

**ERIK SURYA FAISAL**

iv

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA**

# (STUDI KASUS PADA SEPULUH GERAI CABANG KECAMATAN TAKTAKAN, KOTA SERANG)

# ERIK SURYA FAISAL 11012000072

[**eriksurya05@gmail.com**](mailto:eriksurya05@gmail.com)

**ABSTRAK**

Ditengah era globalisasi yang bergulir saat ini, persaingan antar prelaku bisnis semakin meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance,* kepuasan kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan , baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif. Tempat penelitian dilakukan pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang. Populasi yang digunakan 30 responden pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan *software* spss versi 22.

Hasil penelitian untuk variabel *work-life balance* mempunyai thitung (0,973) < ttabel (1,703), variabel kepuasan kerja mempunyai thitung (5,794) > ttabel (1,703), dan variabel beban kerja mempunyai thitung (-1,267) > ttabel (-1,703). Secara simultan variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja, mempunyai fhitung (18,917) > ftabel (2,59).

Kesimpulan penelitian untuk variabel *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji simultan, variabel *work- life balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kata kunci : work-life balance, kepuasan kerja, beban kerja, kinerja karyawan

v

***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE JOB SATISFACTION, WORKLOAD, ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA***

***(CASE STUDY AT TEN BRANCH OUTLETS IN TAKTAKAN SUB-DISTRICT, SERANG CITY)***

# ERIK SURYA FAISAL 11012000072

[**eriksurya05@gmail.com**](mailto:eriksurya05@gmail.com)

*ABSTRACT*

*In the midst of the current era of globalization, competition between business actors is increasing along with the pace of global economic growth. Human resources are a very important factor that cannot even be separated from an organization, both agencies and companies.*

*This study aims to determine the effect of work-life balance, job satisfaction, and workload, on employee performance, both partially and simultaneously.*

*This research uses a survey method with a descriptive quantitative research approach. The research place was conducted at ten branches outlets in Taktakan District, Serang City. The population used 30 respondents sampling using saturated sample technique. Data analysis techniques using spss software version 22.*

*The results of the study for the work-life balance variable had tcount (0.973) < ttable (1.703), the job satisfaction variable had tcount (5.794) > ttable (1.703), and the workload variable had tcount (-1.267) > ttable (-1.703). Simultaneously, work-life balance, job satisfaction, and workload variables have fcount (18.917) > ftabel (2.59).*

*The research conclusion for the work-life balance variable has no effect on performance. Job satisfaction variables affect performance and workload variables have no effect on employee performance. As for the simultaneous test, work-life balance, job satisfaction, and workload variables have a significant effect on employee performance.*

## Key word: work-life balance, job satisfaction, workload, employee performance

vi

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian ini dengan judul “**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA (STUDI KASUS PADA SEPULUH GERAI CABANG DI KECAMATAN TAKTAKAN, KOTA SERANG)**.” penelitian ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk menyelesaikan program studi Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Banten.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan penelitian ini, secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof., Dr. Ir. H. Furtasan Ali Yusuf, SE., S.Kom., M.M, Selaku Rektor Universitas Bina Bangsa, yang telah memberikan kemudahan dalam kegiatan akademis serta arahan yang sangat berharga sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan lancar.
2. Bapak Prof., Dr. H. Bambang Dwi Suseno,SE.,MM, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Bina Bangsa yang telah memberikan pengetahuan, motivasi dan dukungan kepada penulis sehingga menyelesaikan penulisan skripsi.
3. Bapak Drs. Gatot Hartoko, M.Si., selaku Wakil Rektor II Bidang Umum dan Keuangan Universitas Bina Bangsa sekaligus Dosen pembimbing 1 yang senantiasa sudah memberikan masukan ilmu dan motivasi sehingga menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Budi Ilham Maliki, S.Pd., MM., selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama Universitas Bina Bangsa.
5. Bapak Dr. Tata Rustandi., SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa.

vii

1. Bapak Encep Saefullah, SH., MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa.
2. Bapak Ikhwan Satria Lesmana, S.E, M.M. Selaku Sekaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa.
3. Bapak Arta Rusidarma Putra, ST., M.M. Selaku Dosen Pembimbing 1 yang senantiasa sudah memberikan masukan ilmu dan motivasi sehingga menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak H. Wahyu Wiguna, S.Sos., M.M. Selaku Dosen Pembimbing 2 yang senantiasa sudah memberikan masukan ilmu dan motivasi sehingga menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada pimpinan dan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sepuluh Cabang Kecamatan Taktakan yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini.
6. Teristimewa Kepada orang tua Bapak Juhadi dan Ibu Fadliyah, yang senantiasa memberi support serta doa yang tiada hentinya dari semenjak perkuliahan dimulai hingga penelitian skripsi ini bisa terselesaikan.
7. Kepada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk sebagai tempat dilaksanakannya penelitian skripsi ini.

Semoga segala usaha dan hasil yang telah terlaksana selama kegiatan Penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat dan ridha Allah SWT. Akhir kata, atas segala amal baik, pengorbanan waktu, tempat dan pikiran yang telah diberikan kepada penulis semoga mendapatkan pahala yang sesuai dari Allah SWT, serta penulis berharap semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua pihak. Aamiin.

Serang, 26 Juli 2024

Erik Surya Faisal

viii

# DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING i

PERSETUJUAN PENGESAHAN PEMBIMBING DAN TIM DOSEN PENGUJI ii

PERSETUJUAN PENGESAHAN PEMBIMBING DAN PIMPINAN PERGURUAN TINGGI iii

LEMBAR PERNYATAAN TENTANG iv

KEABSAHAN PENULISAN SKRIPSI iv

ABSTRAK v

ABSTRACT vi

[KATA PENGANTAR vii](#_TOC_250063)

[DAFTAR ISI ix](#_TOC_250062)

[DAFTAR GAMBAR xii](#_TOC_250061)

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

* 1. [Latar Belakang 1](#_TOC_250060)
  2. [Identifikasi Masalah 10](#_TOC_250059)
  3. [Pembatasan Masalah 10](#_TOC_250058)
  4. [Rumusan Masalah 11](#_TOC_250057)
  5. [Tujuan Penelitian 12](#_TOC_250056)
  6. [Manfaat Penelitian 12](#_TOC_250055)

[BAB II KAJIAN PUSTAKA 14](#_TOC_250054)

* 1. [Kinerja Karyawan 14](#_TOC_250053)
     1. [Pengertian Kinerja Karyawan 14](#_TOC_250052)
     2. [Jenis-Jenis Kinerja Karyawan 15](#_TOC_250051)
     3. [Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 17](#_TOC_250050)
     4. [Indikator dan dimensi kinerja karyawan 19](#_TOC_250049)
  2. [Worklife balance 20](#_TOC_250048)
     1. Pengertian Work-life balance 20
     2. Indikator Work-life balance 21
     3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work-life balance 22

ix

* + 1. Aspek-Aspek Work-life balance 24
    2. Dimensi Work-life balance 25
  1. [Kepuasan Kerja 25](#_TOC_250047)
     1. [Pengertian Kepuasan Kerja 25](#_TOC_250046)
     2. [Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 27](#_TOC_250045)
     3. [Manfaat Kepuasan Kerja 30](#_TOC_250044)
     4. [Indikator Kepuasan Kerja 30](#_TOC_250043)
  2. [Beban Kerja 31](#_TOC_250042)
     1. [Pengertian Beban Kerja 31](#_TOC_250041)
     2. [Jenis-jenis Beban Kerja 33](#_TOC_250040)
     3. [Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja 34](#_TOC_250039)
     4. [Indikator Beban Kerja 35](#_TOC_250038)
  3. [Hubungan Antar Variabel 36](#_TOC_250037)
  4. [Penelitian Relevan 37](#_TOC_250036)
  5. [Kerangka Berpikir 39](#_TOC_250035)
  6. [Hipotesis Penelitian 42](#_TOC_250034)

[BAB III METODE PENELITIAN 43](#_TOC_250033)

* 1. [Gambaran Umum PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk 43](#_TOC_250032)
     1. [Sejarah Berdirinya PT. Sumber Trijaya Tbk 43](#_TOC_250031)
     2. [Visi dan Misi Perusahaan 45](#_TOC_250030)
  2. [Tempat dan Waktu Penelitian 46](#_TOC_250029)
     1. [Tempat Penelitian 46](#_TOC_250028)
     2. [Waktu Penelitian 46](#_TOC_250027)
  3. [Metode Penelitian 48](#_TOC_250026)
  4. [Populasi dan Sampel 49](#_TOC_250025)
     1. [Populasi 49](#_TOC_250024)
     2. [Sampel 49](#_TOC_250023)
  5. [Teknik Pengumpulan Data 50](#_TOC_250022)
     1. [Instrumen Kinerja Karyawan (Variabel Y,X1,X2,X3) 51](#_TOC_250021)
  6. [Teknik Analisis Data 57](#_TOC_250020)
     1. [Pengujian Regresi Linear Berganda 58](#_TOC_250019)
     2. [Pengujian Asumsi Klasik 59](#_TOC_250018)

x

* + 1. [Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F) 60](#_TOC_250017)
    2. [Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) 61](#_TOC_250016)
    3. [Uji Kofesien Determenasi Yang Disesuaikan (R2) 62](#_TOC_250015)
  1. [Hipotesis Statistika 63](#_TOC_250014)
     1. [Hipotesis Uji Normalitas 63](#_TOC_250013)
     2. [Hipotesis Uji Multikolinearitas 64](#_TOC_250012)
     3. [Hipotesis Uji Heteroskedastisitas 65](#_TOC_250011)
     4. Hipotesis Uji t (Parsial) 65
     5. [Hipotesis Uji F (Simultan) 66](#_TOC_250010)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 68

* 1. [Deskripsi Data 68](#_TOC_250009)
     1. [Deskripsi Data Responden 68](#_TOC_250008)
     2. [Hasil Pengujian Data 70](#_TOC_250007)
     3. Hasil Pengujian Hipotesis 77
  2. [Pembahasan Hasil Penelitian 83](#_TOC_250006)
  3. [Keterbatasan Penelitian 87](#_TOC_250005)

[BAB V PENUTUP 89](#_TOC_250004)

* 1. [Kesimpulan 89](#_TOC_250003)
  2. [Implikasi 90](#_TOC_250002)
  3. [Saran 90](#_TOC_250001)

[DAFTAR PUSTAKA 92](#_TOC_250000)

LAMPIRAN 95

RIWAYAT HIDUP 126

xi

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Jumlah Karyawan Masuk dan Karyawan Keluar PT. Sumber Alfaria Trijaya Periode Maret 2024 s/d Mei 2024 8

Gambar 2.1 Hipotesis Antar Variabel Penelitian korelasional 41

xii

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Alfaria Trijaya Periode Maret s/d Mei 2024 9

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan 37

Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian 47

Tabel 3.2 Skala Likert 49

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Data Kinerja Karyawan 52

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Data *Worklife balance* 53

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Data Kepuasan Kerja 53

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Data Beban Kerja 54

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 68

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur 69

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 69

Tabel 4.4 Hasil Deskripsi Data *Worklife balance*, Kepuasan Kerja, Beban Kerja

dan Kinerja Karyawan 70

Tabel 4.5 Output Uji Validitas Varibel Kinerja Karyawan 73

Tabel 4.6 Output Uji Reliabilitas Varibel Kinerja Karyawan 74

Tabel 4.7 Output Uji Validitas Varibel *Worklife balance* 74

Tabel 4.8 Output Uji Reliabilitas Varibel *Worklife balance* 75

Tabel 4.9 Output Uji Validitas Varibel Kepuasan Kerja 75

Tabel 4.10 Output Uji Reliabilitas Varibel Kepuasa Kerja 76

Tabel 4.11 Output Uji Validitas Varibel Beban Kerja 76

Tabel 4.12 Output Uji Reliabilitas Varibel Beban Kerja 77

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data 77

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas 79

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas 79

Tabel 4.16 Hasil Uji T (Parsial) 80

Tabel 4.17 Hasil Uji F Simultan 82

Tabel 4.18 Hasil Uji Kofesien Determenasi Yang Disesuaikan (R2) 83

xiii

Lampiran 1 Instrumen Penelitian 95

Lampiran 2 Pengujian Persyaratan Analisis 101

Lampiran 3 Data Hasil Penelitian 113

Lampiran 4 Hasil Penghitungan Statistik Dasar 117

Lampiran 5 Data Hasil Pengujian Hipotesis 122

Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup 126

xiv

# PENDAHULUAN

# Latar Belakang

PT Sumber Alfaria Trijaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor dan grosir. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk menyediakan berbagai macam produk kebutuhan sehari-hari dan bahan pangan kepada para pedagang, ritel, dan konsumen akhir. Perusahaan ini menjalin kemitraan strategis dengan berbagai produsen besar dan kecil. Kemitraan ini memastikan bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya selalu memiliki stok produk yang bervariasi dan berkualitas untuk ditawarkan kepada pelanggan. PT Sumber Alfaria Trijaya terus berinovasi dalam penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional. Perusahaan ini memiliki prosedur pengendalian mutu yang ketat untuk memastikan setiap produk yang didistribusikan memenuhi standar kualitas yang tinggi. Pengendalian mutu ini dilakukan mulai dari tahap pemilihan produk hingga pengiriman ke pelanggan. PT Sumber Alfaria Trijaya menggunakan berbagai strategi pemasaran untuk menjangkau pelanggan potensial. Mereka memanfaatkan media sosial, situs *website*, dan promosi *offline* untuk memperluas jangkauan pasar mereka.

Ditengah era globalisasi yang bergulir saat ini, persaingan antar pelaku bisnis semakin meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Setiap perusahaan berpacu mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang relevan dengan kinerja pegawai yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Achmad, 2019). Mengatakan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh persaingan di lingkungan bisnis saat ini. Kehadiran persaingan mengharuskan karyawan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan secara efektif dan efisien. Persaingan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Persaingan yang sehat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, karena karyawan merasa perlu untuk berkinerja lebih baik untuk bersaing dengan rekan kerja mereka. Namun, persaingan yang tidak sehat dapat menyebabkan stres dan ketidakseimbangan dalam lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas dan fungsinya di perusahaan (Setyowati & Sofingi, 2022). Untuk mengukur kinerja karyawan, terdapat beberapa parameter yang dapat digunakan, seperti produktivitas, kualitas kerja, serta inisiatif dan tanggung jawab dalam bekerja. Evaluasi kinerja melibatkan penilaian efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Penilaian ini mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, kemampuan bekerja sama, disiplin, kreativitas, inisiatif, serta pencapaian target yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah ukuran hasil kerja yang dicapai dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sitopu dkk, 2021). Kinerja berperan dalam mencapai tujuan manajemen karena karyawan adalah salah satu sumber daya manusia yang paling berharga dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Kinerja karyawan adalah aspek kritis yang menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses dan perilaku yang ditunjukkan selama pelaksanaan tugas. Dalam persaingan usaha yang semakin kompetitif dan dinamis, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi mereka, tetapi juga oleh faktor-faktor eksternal seperti *work-life balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja. Ketiga faktor ini memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif *Work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting dalam konteks modern. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki kesehatan mental dan fisik yang lebih baik. Keseimbangan ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan fokus serta produktivitas kerja.

*Work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting dalam konteks modern. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki kesehatan mental dan fisik yang lebih baik. Keseimbangan ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan fokus serta produktivitas kerja.

Faktor eksternal lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, peluang untuk berkembang, serta kompensasi yang adil. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, loyal, dan memiliki kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja adalah salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak langsung pada kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Aspek ini tidak hanya mencakup kompensasi finansial, tetapi juga mencakup berbagai faktor seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kepuasan kerja memiliki implikasi yang luas bagi organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, dan tingkat absensi serta *turnover* yang lebih rendah. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung mengalami stres, penurunan kinerja, dan memiliki risiko lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi prioritas utama bagi banyak organisasi.

Selain itu, beban kerja juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan *work-life balance* karyawan. Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang terlalu banyak cenderung mengalami ketidakpuasan kerja dan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Beban kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, namun beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas kerja. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penting untuk memahami dan mengelola beban kerja karyawan agar tetap berada pada tingkat yang optimal. Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan burnout, absensi, dan *turnover* yang tinggi. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan kebosanan, kurangnya tantangan, dan penurunan motivasi kerja.

Penelitian ini dilakukan pada sepuluh cabang PT. Sumber Alfaria Trijaya (Persero) pada sepuluh gerai cabang yang berada di Kecamatan Taktakan, Kota Serang. PT. Sumber Alfaria Trijaya (Persero) sendiri merupakan salah satu cabang PT. Jasa Raharja (Persero). Sebagai ujung tombak perusahaan, karyawan dituntut untuk bekerja dengan maksimal agar pelayanan prima dapat tercapai bagi masyarakat. Menyadari hal tersebut, maka PT. Sumber Alfaria Trijaya yang berada di Kecamatan Taktakan, Kota Serang, dirasa perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dan berupaya meningkatkan *work-life balance* serta menghindari *burnout*.

Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan sejumlah karyawan PT. Alfaria Trijaya menunjukkan bahwa banyak dari mereka merasa tidak puas dengan kondisi kerja mereka. Mereka merasa terbebani dengan tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang mengakibatkan mereka harus lembur dan sering kali pulang larut malam tanpa mendapat imbalan lembur yang memadai. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Jam kerja lembur di hari Sabtu juga sering terjadi, dari jam 08.00 hingga 12.30, hampir setiap minggunya, yang mengurangi waktu berkualitas dengan keluarga, terutama bagi karyawan yang sudah menikah. Hal ini mengganggu *work-life balance* antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Selain itu, beban kerja yang tinggi juga meningkatkan tingkat stres di tempat kerja. Banyak karyawan mengeluhkan kondisi tersebut, bahkan ada yang mulai mempertimbangkan untuk pindah kerja. Data jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari PT. Alfaria Trijaya di Sepuluh Gerai Cabang di Kecamatan Taktakan akan dipresentasikan dalam diagram batang berikut ini:

6

Jumlah

4

Karyawan Masuk

2

Jumlah

Karyawan Keluar

Mar-24

Apr-24

May-24

**Gambar 1.1** Data Jumlah Karyawan Masuk dan Karyawan Keluar PT. Sumber Alfaria Trijaya di Sepuluh Gerai Cabang di Kecamatan Taktakan Periode Maret 2024 s/d Mei 2024

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa jumlah karyawan yang masuk lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah karyawan yang keluar yang meningkat setiap bulan. Pada bulan Maret, terdapat 2 karyawan yang keluar dengan persentase 6.7% dari total 30 karyawan. Pada bulan April, jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 4 orang dengan persentase 13,3% dari total 30 karyawan, dan pada bulan Mei, jumlah karyawan yang keluar kembali meningkat menjadi 5 orang dengan persentase 16,7% dari total 30 karyawan. Menurut Robbins (2002), rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan efek negatif seperti absensi, pindah kerja, rendahnya kinerja, penurunan kesehatan, kecelakaan kerja, pencurian, mogok kerja, kerja lamban, dan kerusakan yang disengaja. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah, dan sebaliknya, perusahaan dengan karyawan yang puas cenderung lebih efektif dibandingkan perusahaan dengan karyawan yang tidak puas, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Dampak ketidakpuasan kerja karyawan dapat terlihat dari tingginya tingkat absensi. Absensi karyawan karena sakit, cuti, dan alfa cenderung meningkat di perusahaan ini. Gambaran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

# Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Alfaria Trijaya di Sepuluh Gerai Cabang Periode Maret s/d Mei 2024

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Keterangan** | **Jumlah**  **Karyawan** | **Total Jumlah**  **Karyawan** | **Persentase** |
| Maret | Sakit | 7 | 30 | 23.3% |
| Cuti | 2 | 30 | 6.7% |
| Alfa | 5 | 30 | 16.7% |
| April | Sakit | 11 | 30 | 36.7% |
| Cuti | 6 | 30 | 20% |
| Alfa | 9 | 30 | 30% |
| Mei | Sakit | 9 | 30 | 30% |
| Cuti | 12 | 30 | 40% |
| Alfa | 7 | 30 | 23.3% |

Setiap perusahaan tentu ingin beroperasi secara efektif dan efisien, begitu pula dengan PT. Alfaria Trijaya yang berharap karyawannya bekerja dengan baik agar hasil kinerja yang dicapai optimal. Namun, karyawan tidak selalu mampu menjalankan tugasnya dengan baik, mungkin karena *work-life balance* antara kehidupan di rumah dan di kantor tidak sempurna dan juga beban kerja yang diberikan, hal ini dapat menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan kerja. Dampaknya pada perusahaan adalah hasil kinerja yang kurang optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu berupaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, antara lain dengan mendukung terciptanya keseimbangan kerja-hidup dan meminimalkan tingkat stres kerja sehingga mendukung proses kerja yang baik.

Dengan mempertimbangkan pentingnya kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai

hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA (STUDI KASUS PADA SEPULUH GERAI CABANG DI KECAMATAN TAKTAKAN, KOTA SERANG)”**

# Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

* + 1. Kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. *Human error* masih banyak terjadi saat input barang masuk dan barang keluar.
    2. Lamanya pelayanan yang terjadi di beberapa cabang.
    3. Kemampuan kerja karyawan yang rendah, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.
    4. Kepuasan kerja yang rendah, karena tidak seimbangnya *work-life* *balance*, dan beban kerja yang berlebihan, sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
    5. Belum tercapainya standar kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan karena beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja.

# Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa batasan masalah yang perlu diperhatikan. Batasan ini penting untuk memastikan bahwa ruang lingkup penelitian tetap fokus dan hasilnya dapat diinterpretasikan dengan tepat. Peneliti merancang studi yang lebih akurat dan relevan, serta lebih berhati-hati dalam menginterpretasikan hasil dan membuat generalisasi dengan

menggunakan variabel bebas yang terdiri dari *work-life balance* (X1), kepuasan kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) dengan objek penelitian adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya pada sepuluh gerai cabang yang berada di Kecamatan Taktakan Kota Serang. Dalam penelitian ini dapat disusun pembatasan masalah sebagai berikut:

* + 1. Variabel terikat adalah kinerja karyawan
    2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Work Life balance*, Kepuasan Kerja dan Beban kerja.
    3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Karyawan Pramuniaga di departemen area PT Sumber Alfaria Trijaya pada sepuluh cabang yang berada di Kecamatan Taktakan Kota Serang.

# Rumusan Masalah

Berdasarkan seluruh uraian yang tercakup dalam latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

* + 1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang?
    2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang?
    3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang?
    4. Apakah *work life balance*, kepuasan kerja, beban kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang?

# Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

* + 1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang
    2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang
    3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang
    4. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang

# Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

* + 1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara *work life balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

* + 1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk PT Sumber Alfaria Trijaya pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang untuk dijadikan acuan sebagai informasi dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk kegiatan selanjutnya terkait dengan *work life balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

* + 1. Manfaat Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang serta dapat memberikan kontribusi pada kemajuan ilmu pengetahuan, terutama dalam ranah manajemen sumber daya manusia.

# BAB II KAJIAN PUSTAKA

# Kinerja Karyawan

# Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau *reward* dalam bentuk lainnya dari perusahaan. Terdapat beberapa definisi kinerja yang disampaikan oleh ahli yaitu, Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara,2017). Kinerja adalah tanggung jawab dan kewajiban yang dilakukan agar dapat memberi kontribusi terhadap barang dan jasa terhadap tugas-tugasnya yang berkaitan dengan administratif. Jadi kinerja adalah hasil kerja, kewajiban dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan kontribusi terhadap produk dan jasa (Menurut Robins & Judge, 2015). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Almaududi et al.,2021). Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapain pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

14

Menurut (Moeheriono, 2014) *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitif maupun secara kuantitif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tangung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melangar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. (Sutrisno, 2019, hlm. 123). Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka disimpulkan bahwa apa itu kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu pengerjaan, kerja sama, serta kesesuaian hasil akhir yang dapat dinilai atau dievaluasi berdasarkan indikator atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memastikan strategi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

# Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa jenis kinerja karyawan yang dapat diukur dan dianalisis, di antaranya:

* + - 1. Kinerja Kuantitatif

Kinerja kuantitatif adalah jenis kinerja karyawan yang dapat diukur dengan datadan angka, seperti jumlah produk yang dihasilkan, jumlah penjualan, atau target yang telah ditetapkan. Kinerja kuantitatif sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan.

Contoh: Seorang karyawan berhasil memproduksi 100 unit produk dalam satu bulan, sementara target yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah 90 unit produk.

* + - 1. Kinerja Kualitatif

Kinerja Kualitatif adalah jenis kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan, seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau inovasi yang telah dilakukan. Kinerja kualitatif sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana karyawan mampu memberikan nilai tambah pada produk atau layanan yang diberikan.

Contoh: Seorang karyawan berhasil meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan sehingga mendapatkan pujian dari pelanggan dan menerima banyak pesanan baru.

* + - 1. Kinerja Individu

Kinerja individu adalah jenis kinerja karyawan yang diukur secara individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan tersebut. Kinerja individu sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Contoh: Seorang karyawan berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik, seperti memenuhi target penjualan

yang telah ditetapkan atau menyelesaikan proyek tepat waktu.

* + - 1. Kinerja Tim

Kinerja tim adalah jenis kinerja karyawan yang diukur berdasarkan kerja sama dalam tim dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan bersama. Kinerja tim sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana karyawan mampu bekerja sama dengan anggota timnya.

Contoh: Seorang karyawan berhasil bekerja sama dengan anggota timnya untuk menyelesaikan proyek secara efektif dan tepat waktu.

* + - 1. Kinerja Potensial

Kinerja potensial adalah jenis kinerja karyawan yang mengukur potensi karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya di masa depan. Kinerja potensial sangat penting bagi perusahaan karena dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana karyawan mampu berkembang dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Contoh: Seorang karyawan menunjukkan minat dan kemampuan untuk mempelajari keterampilan baru yang dapat membantu meningkatkan kinerjanya di masa depan.

# Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, mulai dari motivasi, lingkungan, karir, hingga kompensasi. Penting bagi sebuah perusahaan untuk tidak mengabaikan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan tersebut, agar performa setiap karyawan tetap baik. Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih keras dan lebih produktif. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari luar, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang ramah dan penuh kebersamaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, dan membangun hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja.

1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih siap untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

1. Insentif dan Kompensasi

Insentif dan kompensasi yang adil dan memadai juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa

dihargai dan diberikan penghargaan yang layak untuk pekerjaannya akan bekerja lebih keras dan lebih produktif.

1. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kebijakan yang adil dan konsisten akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja. Di sisi lain, kebijakan yang tidak jelas atau tidak adil dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

# Indikator dan Dimensi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui rendah tingginya kinerja karyawan, diperlukan satuan ukur konkret yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Satuan tersebut biasa disebut sebagai dimensi dan indikator. Menurut Robbins (dalam Sopiah & Sangadji, 2018, hlm. 351) terdapat enam indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan 3 indikator, yaitu:

* 1. Kerapihan
  2. Ketelitian
  3. Hasil kerja

1. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan mengunakan 2 indikator, yaitu:

* 1. Kecepatan
  2. Kemampuan

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan unuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan 2 indikator, yaitu:

* 1. Hasil kerja
  2. Mengambil keputusan

1. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi Kerjasama diukur dengan menggunakan 2 indikator, yaitu :

* 1. Jalinan Kerjasama
  2. Kekompakan

1. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Inisiatif dari dalam diri pencapaian kinerja karyawan. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan 1 indikator, yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan

## Worklife balance

* + 1. **Pengertian *Work-life balance***

Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (dalam Ula, dkk, 2015), *balance* pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian *work-life balance*, keseimbangan atau *balance* disini berasal dari efektivitas berfungsi baik, produktif, sukses dan dampak positif memuaskan, bahagia baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga. *Work-life balance* Menurut Schermerhorn, (dalam Purwati, 2016) adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Fisher (dalam Darmawan, dkk, 2015) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.

Menurut Moorhead dan Griffin (dalam Hafid & Prasetio, 2017) mengungkapkan bahwa *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut Grzywacz dan Carlos (dalam Laela, 2015) mendefinisikan *work life balance* sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga.

Apabila didefinisikan secara keseluruhan, *Work-life balance* adalah sejauh mana individu dapat mengimbangi dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

* + 1. **Indikator *Work-life balance***

Menurut Fisher (dalam Ula, dkk, 2015) *work-life balance* merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu:

1. Waktu

Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.

1. Perilaku

Meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

1. Ketegangan (*strain*)

Meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.

1. Energi

Meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

* + 1. **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work-life balance***

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope (dalam Ula, dkk, 2015) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu:

* + - 1. Karakteristik Kepribadian Karakteristik

Kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer dan Knight (dalam Novelia, 2013) terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance.* Ia menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami positive *spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment.*

* + - 1. Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-family conflict.*

* + - 1. Karakteristik Pekerjaan

Pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Menurut Valcour (dalam Novelia, 2013) jumlah jam kerja akan mempengaruhi kepuasan seseorang akan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

* + - 1. Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi berkaitan dengan kepedulian organisasi mengenai kesejahteraan karyawan, kemauan organisasi mendengarkan keluhan karyawan, kemauan organisasi mencoba membantu karyawan ketika sedang menghadapi masalah, dan cara organisasi memperlakukan karyawan dengan adil. Semakin tinggi dukungan yang diterima dari organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat *work life balance* pada seorang pekerjaan,

* + - 1. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga yang tinggi cenderung berhubungan dengan tingkat *work life balance* yang tinggi pula pada seorang pekerja. Ada beberpa strategi yang dapat ditempuh oleh seseorang untuk mencapai *work life balance*, seperti dengan cara meminta orang yang dipercaya untuk mengambil alih pekerjaan rumah.

* + - 1. Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi *work life balance* karena Karakteristik Kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja

* + - 1. Orientasi Kerja

Hal ini berkaitan dengan bagaimana organisasi menunjang segala kebutuhan karyawan. Hal-hal tersebut dapat berupa fasilitas-fasilitas/1yang diberikan seperti sarana transportasi, ruangan kerja yang nyaman untuk bekerja, waktu istirahat yang cukup, kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan yang tidak kalah pentingnya adalah jenjang karir yang jelas. Hal ini mampu mendukung terjadinya *work life balance.*

* + - 1. Jenjang Karir

Jenjang karir yang jelas dalam organisasi dapat membantu karyawan untuk lebih optimal dalam bekerja dan berhubungan dengan munculnya *work life balance.*

* + 1. **Aspek-Aspek *Work-life balance***

Menurut Fisher (dalam Anggraeni, 2018) *Work Life Balance*/1memiliki empat aspek penting, yaitu:

* + - 1. Waktu Perbandingan antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain.
      2. Perilaku Perbandingan antara perilaku individu dalam bekerja aspek kehidupan lain.
      3. Ketegangan *(Strain)* Ketegangan yang dialami dalam pekerjaan maupun aspek lain dapat menimbulkan konflik peran dalam diri individu.
      4. Energi Perbandingan antara energi yang digunkan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan energi yang digunakan dalam aspek kehidupan sehari-hari.
    1. **Dimensi *Work-life balance***

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) juga mengatakan jika

*work-life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk yaitu:

1. *WIPL (Work Interference With Personal Life*) Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. *PLIW (Personal Life Interference) With Work)* Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. jhMisalnya, apabila individu memiiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
3. *PLEW (Personal Life Enhancement Of Work)* Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4. *WEPL (Work Enhancement Of Personal Life)* Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

# Kepuasan Kerja

# Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang

menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019, hlm. 74). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Senada namun lewat sudut pandang yang sedikit berbeda, menurut Afandi (2018, hlm. 73) sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri. Selanjutnya menurut Handoko (2020, hlm. 193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno,2011:263). Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promisi atau pendidikan, pegawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

(Umar, 2011), menyatakan bahwa: Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaanya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubunganya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginanya. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menurut (Hasibuan, 2011) mendifinisikan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja”. Sunyoto, (2012) mendifinisikan bahwa: Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat yang mereka yakni seharusnya terima yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

# Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengertian dari kepuasan kerja di atas juga kita mengetahui bahwa kepuasan itu sejatinya amatlah bergantung pada pribadi masing-masing karyawan atau bersifat subjektif. Akan tetapi terdapat beberapa faktor umum yang dapat memiliki peranan besar pada kepuasan karyawan secara

umum pula. Menurut Sutrisno (2019, hlm. 77) beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

* + - 1. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

* + - 1. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

* + - 1. Gaji/upah.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

* + - 1. Perusahaan dan Manajemen.

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

* + - 1. Faktor instrisik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

* + - 1. Kondisi kerja.

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

* + - 1. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

* + - 1. Komunikasi yang lancar.

Komunikasi yang tidak terhambat antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

* + - 1. Fasilitas yang memadai.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

* + - 1. Pemenuhan kebutuhan *(Needs fulfillment)*

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

* + - 1. Perbedaan *(Discrepancies)*

Kepuasan merupakan suatu hal yang memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

* + - 1. Pencapaian nilai *(Values attainment)*

Kepuasan merupakan hail dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

* + - 1. Keadilan *(Equity)*

Kepuasan merupakan fungi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

* + - 1. Budaya Organisasi *(Organization Culture)*

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

# Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito (2019, hlm. 89) berpendapat bahwa apabila suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak manfaat yang di antaranya adalah sebagai berikut.

* + - 1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.

Di samping manfaat mentah-mentah dari pekerjaan yang lebih cepat diselasaikan, hal tersebut juga akan sangat berperan dalam pengurangan beban kerja (karena telah terlesaikan tepat waktu tanpa menyita waktu lebih).

* + - 1. Kerusakan akan dapat dikurangi.

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

* + - 1. Absensi dapat diperkecil.

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi di mana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

* + - 1. Perpindahan karyawan dapat diperkecil.

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

* + - 1. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

# Indikator Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Menurut Afandi (2018, hlm. 82) indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

1. Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

1. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

1. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

1. Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

# Beban Kerja

# Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Pengertian, Dimensi dan Pengukuran Beban Kerja Ilustrasi Beban Kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Sedangkan menurut pendapat menurut Vanchapo (2020, hlm. 1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Oleh karena itu, menurut Affandi (2018, hlm. 183) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut karena beban kerja yang seimbang dapat memaksimalkan atau justru memperburuk produktivitas terutang dalam persoalan mutu atau kualitas produk/hasil konkret dari sumber daya yang dikerahkan. Untuk menghindari permasalahan beban kerja ini, biasanya dilakukan analisis kerja untuk menentukan apakah suatu beban kerja berdampak buruk atau baik pada tingkat produktivitas atau kinerja sumber daya. Menurut Apriani dan Praningrum (2013) yang dimaksud dengan beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi unit-unitnya dalam satu waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu.

Menurut Dhani (2017), beban kerja ialah tumpukkan ataupun sejumlah kegiatan yang seharusnya dilakukan oleh suatu organisasi atau pemegang kedudukan dalam jangka waktu. 7 Kemudian ahli lain juga memberikan pendapat tentang definisi beban kerja, Dalam buku “Analisis beban kerja dan produktivitas kerja” Mahawati (2021), beban kerja ialah sejumlah pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggungjawabnya. Menurut Tarwaka (2017) mengemukakan mengenai definisi beban kerja ialah suatu keadaan pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Pendapat ahli yaitu Haryono (2017) mengemukakan mengenai pengertian dari beban kerja ialah lamanya pekerja melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa memperlihatkan tanda- tanda kelelahan. Selain itu menurut Menpan (2020), beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang suatu kedudukan dalam waktu tertentu. Kemudian pengukuran kerja didalamnya berarti suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu di mana apabila sekumpulan tugas tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu tersebut dapat dilakukan maka ekuilibrium pekerjaan akan terjaga dan berdampak pada produktivitas yang efisien sehingga harus dilakukan analisis dan proses penetapan sumber daya dan waktu yang seimbang untuk menentukannya.

# Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017, hlm. 22) beban kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni sebagai berikut.

1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan diampunya.

1. Beban Kerja Kualitas

Beban kerja kualitas atau kualitatif berhubungan dengan mempu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

# Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Sebagai suatu proses atau kegiatan tentunya terdapat bermacam faktor yang mempengaruhi beban kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut menurut Hutabarat (2017, hlm. 97-99) adalah sebagai berikut.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya adalah sebagai berikut.

* 1. Tugas

Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

* 1. Organisasi

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.

* 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain, Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan, dan bawahan.

1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai

akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

* 1. Faktor somatic

Faktor-faktor somatis ini meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

* 1. Faktor psikis

Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

# Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017, hlm. 33) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

1. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

1. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

1. Tuntutan Fisik,

Dimensi tuntutan fisik adalah kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Indikator tuntutan fisik adalah:

1. Kondisi kesehatan fisik;
2. Kondisi mental karyawan;
3. Kondisi psikologi karyawan.
4. Tuntutan Tugas,

Tuntutan tugas seperti bagaimana jadwal kerja atau *shift* malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator dari dimensi tuntutan kerja adalah:

* 1. Beban kerja yang terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu;
  2. Beban kerja berlebihan untuk diselesaikan oleh karyawan yang tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas.

# Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Antara *Work-life balance* Terhadap Kinerja

Nurwahyuni (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Regional V sedangkan hasil penelitian dari Sidik (2019) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

1. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Handoko (2011) kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karena dapat memacu dan memberi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan maksimal. Kepuasan kerja adalah gambaran tentang perasaan senang atau tidaknya seorang pegawai dengan pekerjaannya. Standar tentang senang dan tidak senang tersebut berbeda tiap individu karena berkaitan dengan perasaan yang bergantung pada kebutuhan setiap individu dalam organisasi (Suryani & Komarudin, 2014).

1. Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut: dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan

# Penelitian Relevan

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan.

# Tabel 2.1

**Hasil Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Nama Peneliti (Tahun)** | **Variabel X dan Y** | **Metode Penelitian** | **Temuan Hasil Penelitian** | **Perbedaan Penelitian** |
| 1. | Choirul Adam Ardiansyah (2020 ) | PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BHINNEKA LIFE INDONESIA CABANG  SURABAYA | dengan Jenis dari penelitian ini ialah  penelitian kuantitatif, | Disimpulkan jika komitmen organisasi yang ada di perusahaan dapat menjadi subyek mediasi antara variabel *work-life balance* dengan variabel kinerja. Tetapi hubungan  variabel *work life balance* dan variabel kinerja memiliki nilai  tidak signifikan. | Terdapat perpedaan penelitian pada variabl x yaitu  komitmen organisasi |
| 2. | Achmad Fathur Asari (2022) | ‟PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*  TERHADAP | Jenis penelitian yang  digunakan | Dari hasil  penelitian dapat disimpulkan bahwasanya | Terdapat perbedaan penelitian  pada variabel |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKE  RJAAN‟‟ | dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. | *work-life balance*memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJSTK Kacab Surabaya | x yaitu  peneliti tersebut hanya dua varibel *work- life balance* dan kepuasan kerja |
| 3. | Fadhila Saifullah (2020) | „‟PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWATI MUSLIMAH KONVEKSI‟‟ | Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. | Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work-life balance* terhadap Kinerja  Karyawati muslimah konveksi di Kabupaten Kudus. | Terdapat perbedaan penelitian pada variabel x yaitu  *flexible work arrangement* |
| 4. | Ayu Desi Indrawati (2013) | ‟PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN PELANGGAN PADA RUMAH SAKIT SWASTA DI KOTA DENPASAR | Penelitian ini menggunakan lokasi pada  lima rumah  sakit swasta yang ada di Kota Denpasar | Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, maka ada  beberapa simpulan yang diuraikan sebagai berikut pertama, adanya perhatian yang baik  terhadap  kepuasan kerja  karyawan akan mampu meningkatkan  kinerjanya. | Terdapat perbedaan penelitian pada variable x yaitu  kepuasan pelanggan |
| 5. | WandaFebriy ana (2015) | PENGARUH KEPUASAN KERJA  TERHADAP KINERJAKARY | Jenis penelitian yang  digunakan dalam | penelitian ini  dapat di  simpulkan PT.Kabepe Chakra memiliki | Terdapat perbedaan penelitian  pada variabel x yaitu tidak |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | AWAN PT.KABEPE CHAKRA | penelitian ini adalah penelitian kuantitatif | tingkat kinerja karyawan yang tinggi rata-rata  tingkat kinerja karyawan sebesar70,62%. | adanya variabel *work-life*  *balance* pada penelitian tersebut. |
| 6. | DANI PRADITYA SETIAWAN (2016) | ‟PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MACANAN JAYA CEMERLANG KLATEN JAWA TENGAH  INDONESIA | Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif | maka penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa beban  kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. | Terdapat perbedaan penelitian pada variabel x yaitu  lingkungan kerja |
| 7. | ANGGIT ASTIANTO (2014) | ‟PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA SURABAYA | Pendekatan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. | Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas  Catatan Sipil Kabupaten Buru atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Catatan  Sipil di  Kabupaten Buru. | Terdapat perbedaan penelitian pada variabel x yaitu stress kerja |

# Kerangka Berpikir

Sugiyono (2019) mendefinisikan kerangka berpikir sebagai model konseptual yang dimanfaatkan sebagai teori yang ada kaitannya dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting, Konteks yang

dimaksud untuk kerangka penelitian, Dalam menjalankan sebuah penelitian yang membutuhkan kerangka berpikir, alangkah lebih baiknya jika hal tersebut mampu menjelaskan secara teoritis. Sekaligus juga bisa menjelaskan hubungan antara variable yang diangkat. Jadi peneliti bisa menjelaskan hubungan antara variable independen & variable dependent.

Kemudian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara varibel independen yaitu *work-life balance*, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, gambaran sistematis dan menyeluruh mulai dari latar belakang masalah, landasan teori, maka kerangka pemikiran tertuang dalam suatu model penelitian.

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar awal pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini. *Wor-klife balance* yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan bagaimana seseorang karyawan mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi kehidupan sehari-hari, sehingga dapat mendorong karyawan untuk dapat menikmati perkerjaanya tanpa memikirkan beban dalam bekerja agar dapat bekerja secara optimal. Selain itu kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan *(wor-klife balance)*, kenyamanan dalam bekerja, serta menikmati pekerjaan, Hal ini dapat mendorong kinerja dari karyawan sehingga dapat memaksimalkan kinerja.

Beban kerja kerja dapat menentukan kinerja karyawan semakin banyak seorang menganggap beban dalam perkerjaanya maka semakin kecil pula tingkat kualitas kinerjanya. Jika karyawan dapat bekerja dengan senang tanpa beban dalam bekerja, pekerjaan pun menjadi lancar sehingga perusahaan dapat memperoleh kinerja yang optimal.

Berdasarkan dari kerangka teoritis dan penelitian pendahuluan, maka dibentuk lah model penelitian seperti yang terlihat di gambar bagan penelitian di bawah ini:

**H2**

**H1**

**Kepuasan Kerja (X2)**

1. Pekerjaan
2. Upah/Gaji
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan kerja

(Afandi (2018, hlm. 82))

**H4**

***Worklife balance* (X1)**

1. Waktu
2. Perilaku
3. Ketegangan
4. Energi

# Gambar 2.1

**H3**

**Beban Kerja (X3)**

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target Yang harus Dicapai
4. Tuntutan Fisik
5. Tuntutan Tugas (Koesomowidjojo (2017, hlm. 33))

**Kinerja Karyawan (Y)**

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

(Robbins (dalam Sopiah & Sangadji, 2018, hlm.

351))

**Kerangka Berpikir**

# Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017:84). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu:

1. Pengaruh *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan
   * Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.
   * Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.
2. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
   * Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.
   * Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.
3. Pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan
   * Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.
   * Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.
4. Pengaruh antara variabel *wok-life balance*, kepuasan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan
   * Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work-life balance,* kepuasan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.
   * Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work-life balance*, Kepuasan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

# BAB III METODE PENELITIAN

# Gambaran Umum PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk

PT Sumber Alfaria Trijaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor dan grosir. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk menyediakan berbagai macam produk kebutuhan sehari-hari dan bahan pangan kepada para pedagang, ritel, dan konsumen akhir. Perusahaan ini menjalin kemitraan strategis dengan berbagai produsen besar dan kecil. Kemitraan ini memastikan bahwa PT Sumber Alfaria Trijaya selalu memiliki stok produk yang bervariasi dan berkualitas untuk ditawarkan kepada pelanggan. PT Sumber Alfaria Trijaya terus berinovasi dalam penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional. Perusahaan ini memiliki prosedur pengendalian mutu yang ketat untuk memastikan setiap produk yang didistribusikan memenuhi standar kualitas yang tinggi. Pengendalian mutu ini dilakukan mulai dari tahap pemilihan produk hingga pengiriman ke pelanggan. PT Sumber Alfaria Trijaya menggunakan berbagai strategi pemasaran untuk menjangkau pelanggan potensial. Mereka memanfaatkan media sosial, situs *website*, dan promosi *offline* untuk memperluas jangkauan pasar mereka.

# Sejarah Berdirinya PT. Sumber Trijaya Tbk

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pada tanggal 22 Februari tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang - barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Kantor pusat Alfamart berdomisili di Jl. M.H. Thamrin No. 9 Cikokol, Tangerang 15117, Indonesia.

43

Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT. HM Sampoerna,Tbk dan 30% dimiliki oleh PT. Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto). PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi dijalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang.

Pada tanggal 27 Juni 2002, PT.HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT.Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%. Disisi lain perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfamart.

Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT. HM. Sampoerna Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. Kemudian nama Alfa Minimart diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada tahun 2005 Jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa.

Awal tahun 2006 PT. HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT. Sigmantara Alfindo (60%) dan PT. Cakrawala Mulia Prima (40%). Mendapat Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu”. Pertengahan 2007 Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Lampung. Alfamart memiliki 10.666 jaringan minimarket yang terdiri dari minimarket milik sendiri

sebanyak 7.596 unit dan minimarket bentuk kerjasama waralaba sebanyak 3.070. Jaringan minimarket dengan nama Alfamart yang berlokasi dibeberapa tempat di Jakarta, Cileungsi, tangerang, Cikarang, Bandung, Sidoarjo, Cirebon, Cilacap, Semarang, Lampung, Malang, Bali, Klaten, Makasar, Balaraja, Palembang, Bogor, Jember, Banjarmasin, Pekanbaru, Pontianak, Manado, Lombok, Rembang, Karawang, dan Batam. Awal 2009 menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari 2009 di Bursa Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko. Termasuk daerah Pekanbaru, di tahun 2013 Alfamart membuka 30 toko, kemudian banyak pemintaan untuk kerja sama untuk membuka gerai hingga saat ini mencapai 150 toko Alfamart yang berdiri di setiap jalan Pekanbaru, Riau.

# Visi dan Misi Perusahaan

Dalam mencapai tujuan, perusahaan harus memiliki arah yang jelas dengan menerapkan visi dan misi perusahaan sehingga perusahaan akan memiliki keberlanjutan dalam usahanya. Berikut visi dan misi PT Sumber Alfaria Trijaya yaitu :

* + - 1. Visi : “Menjadi jaringan distribusi ritel terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan dan harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global.”
      2. Misi:
         1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan/konsumen dengan berfokus pada produk dan pelayanan yang berkualitas unggul.
         2. Selalu menjadi yang terbaik dalam segala hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku/etika bisnis yang tinggi.
         3. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan usaha.
         4. Membangun organisasi global yang terpercaya, sehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham, dan masyarakat pada umumnya.

Nilai-nilai perusahaan yang harus diterapkan oleh karyawan Alfamart yaitu sebagai berikut:

1. Integritas yang tinggi.
2. Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
3. Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.
4. Kerjasama Team.
5. Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang tertinggi.

# Tempat dan Waktu Penelitian

# Tempat Penelitian

Penelitian mengambil tempat di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan, Kota Serang, Provinsi Banten.

# Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dibutuhkan penulis untuk mendapatkan data di tempat penelitian adalah lima bulan sesuai jadwal dari Universitas Bina Bangsa, terhitung mulai April 2024 sampai Agustus 2024. Adapun kegiatan yang dilakukan selama waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

# Tabel 3.1

**Jadwal Waktu Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan** | **April** | | | | **Mei** | | | | **Juni** | | | | **Juli** | | | | **Agustus** | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1 | Pengajuan dan Persetujuan Judul  Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Penyusunan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Penyusunan Instrumen  Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Seminar Proposal dan Instrumen  Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Perbaikan  Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Pengujian  Validitas dan Reliabilitas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Penentuan Sampel |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Pengumpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Pengelolaan  Data dan Analisis Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 10 | Seminar Laporan/  Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  |  |  |
| 11 | Penulisan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  |  |  |
| 12 | Ujian Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Penggandaan Laporan/  Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

# Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dalam analisisnya berdasarkan kepada data numerikal (angka) serta diolah melalui metode statistika. Penelitian ini menguji pengaruh dari *worklife balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Sepuluh Gerai Cabang di Kecamatan Taktakan, Kota Serang).

# Tabel 3.2 Skala Likert

|  |  |
| --- | --- |
| **Keterangan** | **Skor** |
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

*Sumber : sugiyono (2017)*

# Populasi dan Sampel

# Populasi

Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan, Kota Serang yang berjumlah 30 orang karyawan.

# Sampel

Menurut Sugiyono (2017:137) dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Menurut Sugiyono (2012:73) Sampel jenuh adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang.

# Teknik Pengumpulan Data

1. **Data Primer**

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan survey langsung ke tempat di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan, Kota Serang sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

* 1. Observasi Yaitu melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian secara langsung di lokasi penelitian yaitu PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan, Kota Serang
  2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiyono, 2017:225).
  3. Wawancara, yaitu proses mendapatkan informasi dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya / pewawancara dengan si penjawab / responden, dengan menggunakan alat *interview guide* (Supriyanto & Maharani, 2013:54).

# Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang- Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja. Penulis menggunakan cara untuk memperoleh data sekunder sebagai berikut:

* 1. Perpustakaan

Data sekunder diperoleh melalui sejarah, literatur-literatur, serta buku-buku yang akan kita gunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan sebagai bahan referensi untuk menyusun kajian pustaka atau teori-teori dalam penelitian ini.

* 1. Jurnal

Data sekunder bisa diperoleh dari jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian.

# Instrumen Kinerja Karyawan (Variabel Y,X1,X2,X3)

1. **Definisi Operasional**

Variabel (Y) : Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Variabel (X1) : *Work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Variabel (X2) : Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Variabel (X3) : Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

# Kisi-Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional tersebut maka dapat dibuat kisi-kisi instrumen penelitian sebagai berikut:

# Tabel 3.3

**Kisi-Kisi Instrumen Data Kinerja karyawan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Definisi Operasional** | **Indikator** | **Nomor Butir** | **Instrumen** | **Skala Pengukuran** |
| 1 | Hasil kerja karyawan yang secara kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan | Kualitas Kerja | 4,2,12 | Kuesioner Skala Likert 1-5 | Ordinal |
| 2 | Kuantitas Kerja | 9,3 |
| 3 | Tanggung Jawab | 3 |
| 4 | Kerja Sama | 1,6,5,14 |
| 5 | Inisiatif | 7,8,10,12 |

# Tabel 3.4

**Kisi-Kisi Instrumen Data *Worklife balance***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Definisi Operasional** | **Indikator** | **Nomor Butir** | **Instrumen** | **Skala Pengukuran** |
| 1 | Kemampuan | Waktu | 9,10 | Kuesioner | Ordinal |
|  | karyawan dalam |  |  | Skala Likert 1- |  |
|  | menyeimbangkan  antara tuntutan |  |  | 5 |  |
| 2 | Perilaku | 3,8 |
|  | pekerjaan dengan |  |  |  |  |
|  | kebutuhan pribadi dan keluarganya. |  |  |  |  |
| 3 | Ketegangan | 1,2,6 |
| 4 |  | Inisiatif | 4,5,7 |  |  |

# Tabel 3.5

**Kisi-Kisi Instrumen Data Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Definisi Operasional** | **Indikator** | **Nomor Butir** | **Instrumen** | **Skala Pengukuran** |
| 1 | Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan, memperoleh kepuasan dalam bekerja dengan suatu perasaan yang mendukung  maupun tidak mendukung yang dialami karyawan dalam pembayaran, promosi, supervisi serta dengan rekan sekerja | Pekerjaan | 1,3,10 | Kuesioner Skala Likert 1-5 | Ordinal |
| 2 | Upah/Gaji | 8,9 |
| 3 | Promosi | 2,6,7 |
| 4 | Pengawas | 4,5 |
| 5 | Rekan Kerja | 11 |

# Tabel 3.6

**Kisi-Kisi Instrumen Data Beban Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Definisi Operasional** | **Indikator** | **Nomor Butir** | **Instrumen** | **Skala Pengukuran** |
| 1 | Kondisi pekerjaan besar yang harus dipikul dan dilakukan oleh suatu karyawan dengan penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan target yang dicapai Dengan pemberian *reward* kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan | Kondisi Pekerjaan | 5,6,7,8,10 | Kuesioner Skala Likert 1-  5 | Ordinal |
| 2 | Penggunaan Waktu Kerja | 4 |
| 3 | Target yang Harus dicapai | 1,3,9 |
| 4 | Tuntutan Fisik | 2 |
| 5 | Tuntutan tugas | 11 |

# Uji Validitas dan Reliabilitas

* 1. **Pengujian Validitas Instrumen *Worklife balance*, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja**

Menurut Ghozali (2013: 52), Uji validitas adalah alat uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin di ukur, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin di ukurnya,. Perhitungan uji validitas dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer yaitu SPSS. Teknik yang di gunakan untuk uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

𝑅𝑥𝑦 = 𝑁 ∑ 𝑥𝑦 − (∑ X) (∑ 𝑌)

√𝑁 ∑ X2 − (∑ X) 2)}{𝑁 ∑ 𝑌2 − (∑ 𝑌) 2)}

Keterangan:

Rxy : Koefisien kolerasi antara variabel X dan Y N : Jumlah responden

Xy : Jumlah perkalian antara skor X dan skor Y

X : Jumlah seluruh skor dan butir total

X2 : Jumlah kuadrat dan skor butir

y : Jumlah skor total

y2 : Jumlah kuadrat dan skor total

Selanjutnya, Nilai korelasi (r) yang didapat dari hasil olahan data, dibanding dengan 0,05 dan r tabel. Jika korelasi (r) lebih besar dari 0,05 dan t tabel maka pernyataan yang dibuat bisa dinyatakan valid. Sebaliknya, Jika korelasi (r) lebih kecil dari 0,05 dan t tabel, maka pernyataan yang dibuat dinyatakan tidak valid.

# Uji Reliabilitas

Ghozali (2013: 47), mengatakan bahwa uji reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dengan bantuan program IBM SPSS 20.0 bila koefisien cronbach alpha lebih besar dari 0,7 maka reliabilitas tercapai.

Menurut (Ghozali, 2013: 47), uji reliabilitas di gunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang di gunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Dalam penelitian ini untuk uji reliabilitas menggunakan teknik koefisien *cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

𝑟𝐼𝐼 = { 𝐾 } {1 −

𝑘 − 1

∑ 𝜎2𝑏

𝜎2𝑡 }

rII : Reliabilitas instumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

∑𝜎2𝑏 : Jumlah varian butir

𝜎2𝑡 : Varian total

Menurut Sugiyono (2010: 61), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

* + 1. *cronbach alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk.
    2. *cronbach alpha* 0,6 – 0,76 = reliabilitas diterima.
    3. *cronbach alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

# Teknik Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, analisis data dapat digunakan kegiatan setelah data dari seluruh responden maupun sumber data lain tekumpul. Kegiatan dalam analisis data merupakan mengelompokkan data berdasarkan variabel dalam jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak dilakukan.

Dengan latar belakang dalam penelitian kuantitatif, maka teknik analisis data yang digunakan bertujuan untuk menguji atau melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan maupun tidak pada *worklife balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal itu teknik analisis data yang digunakan berupa:

# Pengujian Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2010: 66), analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Menurut Sugiyono (2010: 66), analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada

atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Worklife balance* (X1), Kepuasan Kerja (X2), Beban Kerja (X3). Variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Adapun persamaan regresi untuk empat prediktor (variabel) yang digunakan menurut Sugiyono (2010: 62). Adapun rumus yang digunakan adalah :

Y= a+b1.X1 +b2. X2+ b3.X3 + e

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1,b2,b3 : Koefisien Regresi Variabel Bebas

X1 : Variabel Bebas Faktor *Worklife balance* (X1)

X2 : Variabel Bebas Faktor Kepuasan Kerja (X2)

X3 : Variabel Bebas Faktor Beban Kerja (X3) e : Variabel Pengganggu

Menurut Sugiyono (2010: 63), nilai b1, b2 dan b3 dapat ditemukan dengan metode skor deviasi yang selanjutnya skor deviasi dimasukan ke dalam persamaan simultan yang selanjutnya untuk mencari masing masing nilai ”b” di lakukan dengan metode eliminasi, sehingga akhirnya nilai b1, b2, dan b3 dapat diketahui.

# Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator Blue*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*least squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik/ dilakukan dengan beberapa uji yaitu sebagai berikut:

# Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 106), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* hasil perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari α (0,05). Rumus yang digunakan adalah;

Distribusi normal = *Asymp Sig (2-tailed)* > α (0,05)

# Uji Multikolerasi

Dengan adanya pengujian Multikorelasi yang akan bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variable independen (variable bebas) lebih dari satu.

Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika nilai dari VIF < 10, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi. Untuk pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

* + - * 1. Jika nilai dari VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variable bebas
        2. Jika nilai dari VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

# Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedaktisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Dalam uji Glejser, adanya indikasi terjadi Heterokedastisitas apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5%, maka model regresi tidak mengandung adanya Heterokedastisitas (Ghozali, 2013: 143). Rumus yang digunakan adalah;

1. Probabilitas Signifikan > 0,05 = Tidak Terdapat Heterokedastisitas.
2. Probabilitas Signifikan < 0,05 = Terdapat Heterokedastisitas.

# Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F)

Dengan adanya pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen dengan uji F. Uji F ini bisa dijelaskan dengan menggunakan analisis varian *(analysis of variance* = ANOVA). Uji F menunjukkan adanya penolakan hipotesis nol yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Uji F

test

= 𝑅/𝐾

(1 − 𝑅)(𝑛 − 𝑘 − 1)

*(Sumber: Sugiyono, 2010: 78)*

Keterangan:

R = Koefisien determinasi ganda n = Ukuran sample

k = Variabel bebas

Untuk menjelaskan bagian dari Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Jika Taraf signifikan = 0.05
2. Jika Ho akan ditolak jika FHitung > Ftabel. Artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
3. Jika Ho akan diterima jika FHitung > Ftabel. Artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

# Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Dengan adanya Uji signifikansi t yang digunakan untuk mengetahui atau menjelaskan pengaruh masing-masing variable independent secara parsial. Untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

t𝑡𝑒𝑠𝑡

= 𝑏

𝑠𝑏

*(Sumber: Sugiyono, 2010: 76)*

Rumus mencari:

Sb= √ S2

∑ X

2

S2 = √∑(F−F)2

𝑛−𝑘

(Sumber: Sugiyono, 2010: 77)

Keterangan:

t test : uji parsial

sb : standart error dari regresi

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh saru variabel independen secara parsial akan menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan level 0,05 (*a =* 5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan lebih besar dari > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen**.**
2. Jika nilai signifikan lebih besar dari > 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

# Uji Kofesien Determenasi Yang Disesuaikan (R2)

Dengan adanya regresi berganda juga akan menggunakan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang punyai. Dalam hal ini mengukur seberapa besar proporsi variasi variable dependen dijelaskan oleh semua variabel independen. Formula untuk mengitung koefisien determinasi (R2) regresi berganda sama dengan regresi sederhana. Pengujian korelasi bertujuan untuk mengetahui atau menjelaskan hubungan antara variabel beberapa variabel independen yaitu *worklife balance* (X1), kepuasan kerja (X2), dan beban kerja (X3) terhadap satu variabel dependen kinerja karyawan (Y) berhubungan positif atau negatif. Untuk menentukan berapa besar Variabel Dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh Variabel Independen (X) bisa di cari melalui rumus:

𝑅2 = 𝑏1 ∑ 𝑥1 𝑦 + 𝑏2 ∑ 𝑥2 𝑦 + 𝑏3 ∑ 𝑥3 𝑦

∑ 𝑦2

*(Sumber: Sugiyono, 2010: 72)*

Keterangan:

R2 = Koefisien Determinasi

Sugiyono (2010: 71) mengatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0 < R2 < 1. Koefisien determinasi yang mendekati satu menunjukan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Maksudnya adalah jika nilai R2 lebih dekat ke arah nol maka variabel-variabel independen bisa dikatakan tidak memberikan banyak informasi yang bisa dipergunakan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R2 semakin dekat ke arah “1” maka bisa dikatakan variabelvariabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

# Hipotesis Statistika

Menurut Firdaus (dalam Sugiyono, 2010: 61), pengujian hipotesis berhubungan dengan pengambangan aturan atau prosedur untuk memutuskan kita harus menerima atau menolak hipotesis nol. Secara garis besar, pengujian ini adalah suatu prosedur di mana hasil sampel digunakan untuk menguji benar atau tidaknya suatu hipotesis nol. Keputusan menerima atau menolak Ho dibuat atas dasar nilai statistik uji yang diperolah dari data yang dimiliki.

# Hipotesis Uji Normalitas

Pengujian dengan SPSS berdasarkan pada uji *Kolmogorov Smirnov*, Hipotesis yang diuji adalah:

H0: Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

HI: Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Dengan demikian, normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikasi (a) tertentu (Biasanya a 0.05 atau 0.01). Sebaliknya, jika hasil uji signifikan maka mrmalitas tidak terpenuhi. Cara mengetahui signifikan atau tidak signifikan hasil uji normalitas adalah dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig.). Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut.

1. Tetapkan tarap signifikansi uji misalnya a = 0.05
2. Bandingkan p dengan taraf signifikansi yang diperoleh
3. Jika signifikansi yang diperoleha, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
4. Jika signifikansi yang diperolch <a, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
5. Pada hasil di atas diperoleh taraf signifikansi dan untuk kelompok perempuan adalah 0.20. dengan demikian, data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, pada taraf signifikansi 0.05.

# Hipotesis Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika nilai dari VIF < 10, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi. Untuk pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

* + - 1. Jika nilai dari VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.
      2. Jika nilai dari VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

# Hipotesis Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model pengamatan terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dapat dikatakan homokedastisitas yang merupakan syarat suatu model regresi. Hipotesis dalam uji heteroskedastisitas yaitu :

H0 = Tidak terdapat heteroskedastisitas H1 = Terdapat heteroskedastisitas

Melaui pengujian kriteria sebagai berikut :

1. Jika P *value* ≤ 5% maka H0 ditolak, artinya terdapat heteroskedastisitas.
2. Jika P *value* ≥ 5% maka H0 diterima, artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.
   * 1. **Hipotesis Uji t *(Parsial)***

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t ini merupakan pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independep terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Perumusan hipotesis statistik, antara hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (H1) selalu berpasangan, bila salah satu ditolak maka yang lain pasti diterima sehingga dapat dibuat keputusan yang tegas, yaitu apabila H0 ditolak pasti H1 diterima (Sugiyono,2012:87). Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dibuat hipotesa :

1. H0 = Tidak ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
2. H1 = Ada pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.
3. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :
4. t statistik < t tabel atau -t statistik > -t tabel : artinya hipotesa nol (H0) diterima dan hipotesa alternatif (H1) ditolak yang menyatakan bahwa variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
5. t statistik > t tabel atau -t statistik < -t tabel: artinya hipotesa nol (H0) ditolak dan hipotesa alternatif (H1) diterima yang menyatakan bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

# Hipotesis Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai 𝐹ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 dan 𝐹𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, dengan langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Menentukan Formula Hipotesis

Ho : variabel independen secara simultan tidak bepengaruh terhadap variabel dependen

Ha :variabel independen secara simultan bepengaruh terhadap variabel dependen

1. Menentukan Level of Significance (ɑ)

Menentukan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

1. Menentukan Kriteria Pengujian Ho ditolak jika 𝐹ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔> 𝐹𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙

Ho diterima jika 𝐹ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔≤ 𝐹𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙

1. Mengambil Kesimpulan
   1. Jika Ho ditolak, berarti variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.
   2. Jika Ho diterima, berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

# BAB IV

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

# Deskripsi Data

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Pada penelitian ini data diperoleh secara langsung yaitu menyebarkan kuesioner kepada responden yang berada di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah hasil distribusi frekuensi yang disajikan perindikator beserta presentase frekuensi serta perolehan skor.

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian, yaitu penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu terdiri dari *worklife balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Sampel data yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang.

# Deskripsi Data Responden

Responden adalah karyawan Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Karakteristik responden terdiri dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, dan lama kerja. Karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

# Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

# Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Responden | Persentase |
| 1. | Laki-laki | 30 | 100% |
| 2. | Perempuan | 0 | 0% |
| **Jumlah** | | 30 | 100% |

68

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin Laki – Laki sebanyak 30 responden dengan tingkat persentase 100% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 0 responden dengan tingkat persentase 0%.

# Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel

4.2 sebagai berikut :

# Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Umur | Jumlah Responden | Persentase |
| 1. | 18-20 Tahun | 21 | 70% |
| 2. | 21-23 Tahun | 7 | 23% |
| 3. | ≥ 24 Tahun | 2 | 7% |

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden dapat dilihat bahwa responden yang berumur 18-20 Tahun sebanyak

21 orang dengan tingkat persentase 70%, untuk responden yang berumur 21-23 Tahun sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 23% dan responden berumur lebih dari 24 Tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 7%.

# Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel

4.2 sebagai berikut :

# Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Lama Bekerja | Jumlah Responden | Persentase |
| 1. | * 2 Tahun | 8 | 73% |
| 2. | < 2 Tahun | 22 | 27% |

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden dapat dilihat bahwa responden yang bekerja selama lebih dari 2 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 27% dan responden yang

bekerja kurang dari 2 Tahun sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 73%.

# Tabel 4.4 Hasil Deskripsi Data *Worklife balance*, Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

**Statistics**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kinerja Karyawan | *Worklife balance* | Kepuasan Kerja | Beban Kerja |
| N Valid | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | 29,4667 | 31,9000 | 29,5000 | 28,7000 |
| Std. Error of Mean | ,72037 | ,50366 | ,75620 | 1,13679 |
| Median | 28,5000 | 31,0000 | 29,0000 | 29,0000 |
| Mode | 27,00 | 31,00 | 26,00 | 23,00 |
| Std. Deviation | 3,94561 | 2,75869 | 4,14188 | 6,22647 |
| Variance | 15,568 | 7,610 | 17,155 | 38,769 |
| Skewness | ,691 | ,945 | ,404 | -,586 |
| Std. Error of Skewness | ,427 | ,427 | ,427 | ,427 |
| Kurtosis | ,395 | ,725 | -,736 | 1,367 |
| Std. Error of Kurtosis | ,833 | ,833 | ,833 | ,833 |
| Range | 18,00 | 11,00 | 15,00 | 29,00 |
| Minimum | 22,00 | 28,00 | 23,00 | 10,00 |
| Maximum | 40,00 | 39,00 | 38,00 | 39,00 |
| Sum | 884,00 | 957,00 | 885,00 | 861,00 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

# Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan diperoleh dari jumlah kuisioner yang dijawab sebanyak 30 responden karyawan memiliki rata-rata 29,47 dengan simpangan baku sebesar 3,945 median 28,5, modus sebesar 27, nilai minimum sebesar 22, dan nilai maksimum sebesar 40. Instrumen ini memiliki jumlah pertanyaan sebanyak 40, dengan skor tertinggi untuk setiap pertanyaan adalah 5.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1, maka bisa dikatakan bahwa Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang sangat baik. Ini dilihatkan dengan hasil nilai rata-rata 29,47 diatas skor mediannya 28,5. Karena ini menunjukkan skor variabel Beban Kerja penelitian ini sangat baik, karena lebih banyak nilai di atas rata-rata dibandingkan dengan nilai di bawah rata-rata.

## Worklife balance (X1)

Variabel *Worklife balance* diperoleh dari jumlah kuisioner yang dijawab sebanyak 30 responden karyawan memiliki rata-rata 31,9 dengan simpangan baku sebesar 2,758 median 31, modus sebesar 31, nilai minimum sebesar 28, dan nilai maksimum sebesar 39. Instrumen ini memiliki jumlah pertanyaan sebanyak 40, dengan skor tertinggi untuk setiap pertanyaan adalah 5.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1, maka bisa dikatakan bahwa *Worklife balance* PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang sangat baik. Ini dilihatkan dengan hasil nilai rata-rata 31,9 diatas skor mediannya 31. Karena ini menunjukkan skor variabel *Worklife balance* penelitian ini sangat baik, karena lebih banyak nilai di atas rata-rata dibandingkan dengan nilai di bawah rata-rata.

# Kepuasan Kerja (X2)

Variabel Kepuasan Kerja diperoleh dari jumlah kuisioner yang dijawab sebanyak 30 responden karyawan memiliki rata-rata 29,5 dengan

simpangan baku sebesar 4,141 median 29, modus sebesar 26, nilai minimum sebesar 23, dan nilai maksimum sebesar 38. Instrumen ini memiliki jumlah pertanyaan sebanyak 40, dengan skor tertinggi untuk setiap pertanyaan adalah 5.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1, maka bisa dikatakan bahwa Kepuasan Kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang sangat baik. Ini dilihatkan dengan hasil nilai rata-rata 29,5 diatas skor mediannya 29. Karena ini menunjukkan skor variabel Kepuasan Kerja penelitian ini sangat baik, karena lebih banyak nilai di atas rata-rata dibandingkan dengan nilai di bawah rata-rata.

# Beban Kerja (X3)

Variabel Beban Kerja diperoleh dari jumlah kuisioner yang dijawab sebanyak 30 responden karyawan memiliki rata-rata 28,7 dengan simpangan baku sebesar 6,226 median 29, modus sebesar 23, nilai minimum sebesar 10, dan nilai maksimum sebesar 39. Instrumen ini memiliki jumlah pertanyaan sebanyak 40, dengan skor tertinggi untuk setiap pertanyaan adalah 5.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.1, maka bisa dikatakan bahwa Beban Kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang baik. Ini dilihatkan dengan hasil nilai rata-rata 28,7 mendekati skor mediannya 29. Karena ini menunjukkan skor variabel Beban Kerja penelitian ini baik, karena lebih banyak nilai di atas rata-rata dibandingkan dengan nilai di bawah rata-rata.

# Hasil Pengujian Data

* + - 1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Item pertanyaan yang memiliki nilai korelasi

signifikansi pada level dibawah 5%. Nilai validitas atau *correlation* ( *r )* untuk masing-masing pertanyaan pada variabel bebas. Semua variabel dinyatakan *valid*, diketahui dari semua nilai probabilitas atau *significant (2 tailed )* > 0,05. Rekapitulasi hasil analisis *item-total statistics* untuk indikator-indikator variabel kinerja karyawan, *worklife balance,* kepuasan kerja, dan beban kerja dikemukakan pada tabel berikut :

# Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

# Tabel 4.5 Output Uji Validitas Varibel Kinerja Karyawan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | R-hitung | Sig | R-tabel | Kriteria |
| 1 | 0,629 | 0 | 0,349 | Valid |
| 2 | 0,739 | 0 | 0,349 | Valid |
| 3 | 0,839 | 0 | 0,349 | Valid |
| 4 | 0,768 | 0 | 0,349 | Valid |
| 5 | 0,812 | 0 | 0,349 | Valid |
| 6 | 0,724 | 0 | 0,349 | Valid |
| 7 | 0,796 | 0 | 0,349 | Valid |
| 8 | 0,742 | 0 | 0,349 | Valid |
| 9 | 0,737 | 0 | 0,349 | Valid |
| 10 | 0,683 | 0 | 0,349 | Valid |

*Sumber: data diolah SPSS 22*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa butir pernyataan yang terdiri dari 10 item atau pernyataan, mempunyai rhitung yang lebih besar jika dibandingkan rtabel yang nilai nya 0.349. Pada variabel kinerja karyawan (Y) tidak terdapat pernyataan yang tidak valid karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel, maka semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini hasil uji reliabilitas pada varibel produktivitas kerja :

# Tabel 4.6 Output Uji Reliabilitas Varibel Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .908 | 10 |

*Sumber : data diolah SPSS 22*

Dari tabel di atas hasil yang diperoleh melalui analisa yang ditunjukan nilai *Alpha Cronchbach* 0,908 lebih besar dari 0,6 maka variabel Kinerja karyawan dikatakan reliable.

* + - * 1. **Uji Validitas dan Reliabilitas *Worklife balance***

Uji Validitas Variabel *Worklife balance*

**Tabel 4.7 Output Uji Validitas Varibel *Worklife balance***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | R-hitung | Sig | R-tabel | Kriteria |
| 1 | 0,858 | 0 | 0,3645 | Valid |
| 2 | 0,897 | 0 | 0,3645 | Valid |
| 3 | 0,809 | 0 | 0,3645 | Valid |
| 4 | 0,899 | 0 | 0,3645 | Valid |
| 5 | 0,774 | 0 | 0,3645 | Valid |
| 6 | 0,863 | 0 | 0,3645 | Valid |
| 7 | 0,594 | 0 | 0,3645 | Valid |
| 8 | 0,66 | 0 | 0,3645 | Valid |
| 9 | 0,788 | 0 | 0,3645 | Valid |
| 10 | 0,647 | 0 | 0,3645 | Valid |

*Sumber :data diolah SPSS 22*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa butir pernyataan yang terdiri dari 10 item atau pernyataan, mempunyai rhitung yang lebih besar jika dibandingkan rtabel yang nilai nya 0.349. Pada variabel *worklife balance* (X1) tidak terdapat pernyataan yang tidak valid karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel, maka semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Variabel *Worklife balance*

# Tabel 4.8 Output Uji Reliabilitas Varibel

## Worklife balance

**Reliability Statistics**

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,922 | 10 |

*Sumber : data diolah SPSS 22*

Dari tabel di atas hasil yang diperoleh melalui analisa yang ditunjukan nilai *Alpha Cronchbach* 0,922 lebih besar dari 0,6 maka variabel *worklife balance* dikatakan reliable.

# Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

# Tabel 4.9 Output Uji Validitas Varibel Kepuasan Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | R-hitung | Sig | R-tabel | Kriteria |
| 1 | 0,800 | 0 | 0,349 | Valid |
| 2 | 0,760 | 0 | 0,349 | Valid |
| 3 | 0,748 | 0 | 0,349 | Valid |
| 4 | 0,639 | 0 | 0,349 | Valid |
| 5 | 0,845 | 0 | 0,349 | Valid |
| 6 | 0,892 | 0 | 0,349 | Valid |
| 7 | 0,808 | 0 | 0,349 | Valid |
| 8 | 0,897 | 0 | 0,349 | Valid |
| 9 | 0,764 | 0 | 0,349 | Valid |
| 10 | 0,794 | 0 | 0,349 | Valid |

*Sumber: data diolah SPSS 22*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa butir pernyataan yang terdiri dari 10 item atau pernyataan, mempunyai rhitung yang lebih besar jika dibandingkan rtabel yang nilai nya 0.349. Pada variabel Kepuasan Kerja (X2) tidak terdapat pernyataan yang tidak valid karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel, maka semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

# Tabel 4.10 Output Uji Reliabilitas Varibel Kepuasa Kerja

**Reliability Statistics**

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,934 | 10 |

*Sumber: data diolah SPSS 22*

Dari tabel di atas hasil yang diperoleh melalui analisa yang ditunjukan nilai *Alpha Cronchbach* 0,934 lebih besar dari 0,6 maka variabel Kepuasan Kerja dikatakan reliabel.

# Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja

Uji Validitas Variabel Beban Kerja

# Tabel 4.11 Output Uji Validitas Varibel Beban Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | R-hitung | Sig | R-tabel | Kriteria |
| 1 | 0,817 | 0 | 0,349 | Valid |
| 2 | 0,678 | 0 | 0,349 | Valid |
| 3 | 0,824 | 0 | 0,349 | Valid |
| 4 | 0,574 | 0 | 0,349 | Valid |
| 5 | 0,816 | 0 | 0,349 | Valid |
| 6 | 0,699 | 0 | 0,349 | Valid |
| 7 | 0,82 | 0 | 0,349 | Valid |
| 8 | 0,819 | 0 | 0,349 | Valid |
| 9 | 0,643 | 0 | 0,349 | Valid |
| 10 | 0,764 | 0 | 0,349 | Valid |

*Sumber: data diolah SPSS 22*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa butir pernyataan yang terdiri dari 10 item atau pernyataan, mempunyai rhitung yang lebih besar jika dibandingkan rtabel yang nilai nya 0.349. Pada variabel Beban Kerja (X3) tidak terdapat pernyataan yang tidak valid karena nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel, maka semua item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja

# Tabel 4.12 Output Uji Reliabilitas Varibel Beban Kerja

**Reliability Statistics**

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,911 | 10 |

*Sumber: data diolah SPSS 22*

Dari tabel di atas hasil yang diperoleh melalui analisa yang ditunjukan nilai *Alpha Cronchbach* 0,911 lebih besar dari 0,6 maka variabel Beban kerja dikatakan reliabel.

# Hasil Pengujian Hipotesis

* + - 1. **Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data setiap sampel di uji melalui bantuan program *SPSS 23 for windows* dan dilakukan untuk mengetahui sebaran data yabg diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Normal tidaknya sebaran data dapat mempengaruhi analisis selanjutnya karena merupakan syarat yang harus terpenuhi untuk analisis selanjutnya. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test,* menggunakan *Exact* pada variabel Kinerja Karyawan, *Worklife balance*, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja. Hasil uji normalitas dapat dilihat di bawah ini:

# Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Data

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kinerja Karyawan | *Worklife balance* | Kepuasan Kerja | Beban Kerja |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Normal Parametersa,b Mean | 29,4667 | 31,9000 | 29,5000 | 28,7000 |
| Std.  Deviation | 3,94561 | 2,75869 | 4,14188 | 6,22647 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Most Extreme | Absolute | ,167 | ,161 | ,134 | ,113 |
| Differences | Positive | ,167 | ,161 | ,134 | ,068 |
|  | Negative | -,095 | -,080 | -,075 | -,113 |
| Test Statistic |  | ,167 | ,161 | ,134 | ,113 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |  | ,031c | ,045c | ,177c | ,200c,d |
| Exact Sig. (2-tailed) |  | ,332 | ,376 | ,604 | ,795 |
| Point Probability |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |

1. Test distribution is Normal.
2. Calculated from data.
3. Lilliefors Significance Correction.
4. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Exact* Sig Kinerja Karyawan diperoleh sebesar 0,332 yang artinya > 0,05 serta pada *Worklife balance* nilai *Exact* Sig sebesar 0,376 yang artinya > 0,05. Pada hasil Kepuasan Kerja sebesar 0,604 yang artinya > 0,05 dan pada Beban Kerja nilai *Exact* Sig sebesar 0,795 yang artinya

* + 0,05. Sehingga hasil uji normalitas Kinerja Karyawan, *Worklife balance*, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berdistribusi normal.

# Uji Multikolonieritas

Dapat dijelaskan bahwa Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji maupun mengetahui apakah adanya model regresi ditemukan korelasi tinggi antar variabel- variabel (X) atau (Y). Maka model regresi seharusnya bebas tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi yang tinggi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* lebih kecil dari< 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari >10. Dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

# Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | *Worklife balance* | ,719 | 1,391 |
|  | Kepuasan Kerja | ,635 | 1,574 |
|  | Beban Kerja | ,825 | 1,211 |

* + - * 1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data tabel 4.8 diatas dapat diketahui nilai VIF (*varience Inflation Faktor*) dari ketiga variabel yaitu (*worklife balance*, kepuasan kerja, beban kerja) yang lebih kecil dari < 10 , maka bisa dikatakan antar variabel independen tidak terjadinya multikolinearitas (non-multikolinearitas).

# Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menguji terjadinya ketidak-samaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki ketidak-samaan varians residual suatu pengamatan yang lain, sehingga dikatakan model tersebut heteroskedastisitas.

# Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2,372 | 3,443 |  | ,689 | ,497 |
|  | *Worklife balance* | -,163 | ,116 | -,301 | -1,404 | ,172 |
|  | Kepuasan Kerja | ,142 | ,082 | ,394 | 1,731 | ,095 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Beban Kerja | ,008 | ,048 | ,033 | ,167 | ,868 |

* + - * 1. Dependent Variable: ABS\_RES

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diketahui jika nilai sig

0.05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

# Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Dari Uji T (Parsial) dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengetahui apakah adanya pengaruh *worklife balance*, kepuasan kerja, beban kerja secara individu ataupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang. Hasil akan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

# Tabel 4.16 Hasil Uji T

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant)  *Worklife balance* | 4,328  ,172 | 5,505  ,185 | ,120 | ,786  ,927 | ,439  ,363 |
| Kepuasan Kerja | ,761 | ,131 | ,799 | 5,791 | ,000 |
| Beban Kerja | -,097 | ,077 | -,153 | -1,267 | ,217 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian T (Parsial) yang ditampilkan menunjukan berpengaruh jika nilai Thitung lebih besar dari Ttabel > 1,703 sedangkan jika nilai Thitung lebih kecil dari Ttabel < 1,703 maka pengujian T dikatakan tidak berpengaruh. Maka dapat dijelaskan masing-masing variabel pengaruh *worklife balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja secara bersama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Serang sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pengolahan data pada 4.10 diatas, dapat dilihat bahwa thitung untuk variabel *worklife balance* (X1) sebesar 0,927 terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan itu berarti thitung 0,927 < ttabel 1,703 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,363 lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Berarti tadanya tidak ada pengaruh yang signifikan *worklife balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.10 diatas, sehingga dapat dilihat bahwa thitung untuk variabel kepuasan kerja (X2) sebesar = 5,791 terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti thitung 5,791 > ttabel 1,703 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berarti adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) artinya semakin tinggi kepuasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa thitung untuk variabel beban kerja (X3) sebesar 5,396 terhadap kinerja karyawan (Y). Thitung -1,267 > ttabel -1,703 dengan tingkat signifikansi sebesar -0,217 lebih kecil dari < -0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berarti adanya pengaruh yang negatif yang signifikan beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) artinya semakin tinggi beban kerja yang dilakukan semakin rendah kinerja karyawan.

# Uji F (Simultan)

Berdasarkan uji F (Simultan) dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengetahui apakah adanya pengaruh *worklife balance*, kepuasan kerja, beban kerja secara bersama ataupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang. Hasil ini dapat menyatakan uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

# Tabel 4.17 Hasil Uji F

(Dengan Signifikansi  = 5% uji dua sisi)

**ANOVAa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 309,619 | 3 | 103,206 | 18,917 | ,000b |
|  | Residual | 141,847 | 26 | 5,456 |  |  |
|  | Total | 451,467 | 29 |  |  |  |

1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
2. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Worklife balance*, Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data diatas untuk pengujian F dikatakan berpengaruh jika nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel > 2,49 sedangkan apabila nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel < 2,59 maka pengujian F dikatakan tidak berpengaruh. Dari tabel 4.11 maka dapat dijelaskan bahwa nilai Fhitung 18,917 lebih besar dari > Ftabel 2,59, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *worklife balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja secara bersama dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang artinya semakin tinggi *worklife balance*, kepuasan kerja serta beban kerja maka semakin tinggi kinerjanya, dan sebaliknya.

# Uji Kofesien Determenasi Yang Disesuaikan (R2)

Dalam pengujian koefisien determinasi (*Adjusted RSquare*), diperoleh dengan menentukan hasil presentase total variasi dalam variabel (Y) oleh variabel (X). Hasil ini diperoleh dengan *Adjusted RSquare* yang dilihat pada output *Model Sumarry*. Dari kolom *Adjusted Rsquare* dapat diketahui ada berapa persentase yang akan didapatkan atau dijelaskan oleh variabel-variabel (X) terhadap variabel (Y). Sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian. Adapun tabel yang disajikan dibawah ini:

# Tabel 4.18

**Hasil Uji Kofesien Determenasi Yang Disesuaikan (R2)**

**Model Summary**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,828a | ,686 | ,650 | 2,33574 |

* + - * 1. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Worklife balance*, Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data dari tabel 4.12 diatas dapat dikatakan nilai *Adjusted Rsquare* yang dihasilkan oleh variabel kinerja karyawan (Y) yang diterangkan oleh variabel (X) *worklife balance*, kepuasan kerja dan beban kerja adalah sebesar 0,650 atau 65%. Maka Hasil ini berarti besarnya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) adalah sebesar 65,%, sedangkan sisanya (100 – 65,% = 35% ) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

# Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *worklife balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja karyawan.

# Pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang

Variabel *work life balance* tidak mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan pada uji T dengan nilai T hitung sebesar 0,927 dan nilai signifikan sebesar 0,363. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulannya bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh secara siginifikan terhadap kinerja karyawan.

*Worklife balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja dapat melibatkan beberapa faktor yang kompleks, beberapa alasan potensial seperti perbedaan persepsi tentang Kinerja, Kinerja bisa diukur dengan berbagai cara, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, atau inovasi. Jika perusahaan menilai kinerja berdasarkan output kuantitatif semata, *worklife balance* mungkin tidak langsung terlihat berpengaruh. kemudian adaptasi individu, beberapa individu mungkin sudah terbiasa atau dapat beradaptasi dengan baik dalam kondisi kerja yang kurang seimbang, sehingga tetap dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka. komitmen dan motivasi tinggi, Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan motivasi intrinsik yang kuat mungkin mampu mempertahankan kinerja tinggi meskipun work-life balance mereka terganggu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Choirul Adam Ardiansyah (2020) yang berjudul ”Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. BHINEKALIFE CABANG SUARABAYA” Menunjukkan bahwa varieabel *work-life balance* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa meskipun *work-life balance* tidak selalu terlihat berpengaruh langsung terhadap kinerja dalam jangka pendek, dalam jangka panjang ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan kelelahan, stres berkepanjangan, dan masalah kesehatan yang pada akhirnya bisa menurunkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

# Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang

Variabel kepuasan kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan pada uji t dengan nilai t-hitung sebesar 5,791 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulannya bahwa semakin besar kepuasan kerja yang dapat dilakukan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan ini, sebaliknya jika karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan kepuasan kerja maka kurang optimalnya kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat melibatkan beberapa faktor yang kompleks beberapa alasan potensial seperti motivasi yang Tinggi, Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Komitmen yang lebih kuat, karyawan yang puas cenderung lebih loyal dan berkomitmen pada organisasi, komitmen ini dapat mengarah pada upaya ekstra dan dedikasi dalam tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. kreativitas dan inovasi, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk merasa nyaman dalam berbagi ide dan berkontribusi pada solusi kreatif, Lingkungan kerja yang menyenangkan dan memuaskan mendorong inovasi dan pemecahan masalah yang efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian Nurrohmat dan Rini Lestari (2021) yang berjudul ” Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kahatex Kabupaten Bandung” menunjukan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi dan berkontribusi secara positif pada tujuan organisasi.

# Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang

Variabel beban kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan pada uji T dengan nilai t hitung sebesar -1,267 dan nilai signifikan sebesar -0,217

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulannya bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti Adaptasi dan Kemampuan Karyawan, Karyawan yang sudah terbiasa dengan beban kerja tinggi mungkin sudah memiliki sistem atau strategi untuk menangani pekerjaan mereka dengan efisien, sehingga kinerja mereka tidak terpengaruh. Selain itu, faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja: Karyawan yang termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang baik, bahkan ketika beban kerja mereka bertambah. Motivasi intrinsik, seperti tanggung jawab atau tantangan pekerjaan, bisa mengimbangi efek negatif dari beban kerja. Selanjutnya Pengaturan Waktu yang Efektif: Karyawan yang pandai mengatur waktu dan prioritas cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, sehingga beban kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru” menunjukan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, penting diingat bahwa efek beban kerja terhadap kinerja dapat bervariasi antara individu dan situasi. Dalam beberapa kasus, beban kerja yang terlalu berat dapat berdampak negatif, menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja.

# Pengaruh *worklife balance*, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan memberikan angket kepada para karyawan, serta pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti. Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa hasil pengolahan data untuk pengujian F dikatakan berpengaruh jika nilai F Hitung lebih besar dari Ftabel

* + - * 2,49 sedangkan apabila nilai F Hitung lebih kecil dari Ftabel < 2,59 maka pengujian F dikatakan tidak berpengaruh. Dari tabel

4.11 maka dapat dijelaskan bahwa nilai Fhitung 18,917 lebih besar dari > Ftabel 2,59, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja secara bersama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang.

Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, dan kepuasan kerja yang tinggi ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengganggu *work-life balance* dan menurunkan kepuasan kerja, sehingga berdampak negatif pada kinerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengelola beban kerja secara efektif, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif, loyal, dan bahagia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Malvin Teddy, Elva Angelia Astakho, Fajar Rezeki Ananda Lubis, Thezar Fiqih Hidayat Hasibuan Tahun (2024) Dengan judul “Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja , dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Multimestika Daya Semesta” Menunjukan bahwa variable beban kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* karyawan. Ini bisa dilakukan dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja, kesempatan cuti yang cukup, serta program-program kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan harus berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan penghargaan atas prestasi, menciptakan suasana kerja yang positif, dan memberikan kesempatan pengembangan karir.

# Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan hasil terbaik. Peneliti menemukan beberapa keter pada proses pengumpulan data yang berupa kuesioner yang di berikan kepada para karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang. Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini adalah, contoh:

1. Hasil responden kurang objektif dikarenakan banyak faktor, seperti kurangnya literasi karena faktor usia, sehingga terdapat beberapa reponden yang mengisi tanpa membaca pertanyaan kuesioner secara keseluruhan.
2. Sulitnya mendapat responden yang dapat berpartisipasi dalam angket ini, respon para responden yang rendah serta tidak sedikit yang menolak untuk mengisi angket ini, serta jawaban yang diberikan kurang tepat. Hal ini menjadi keterbatasan dalam proses penelitian.

# BAB V PENUTUP

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yang disarikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

* + 1. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapat. Nilai thitung < ttabel (0,927 < 1,703) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,363 lebih besar dari 0,05. Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan *worklife balance* terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang.
    2. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapat Nilai thitung > ttabel (5,791 > 1,703) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi kepuasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang..
    3. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS nilai thitung -1,267 > ttabel - 1,703 dengan tingkat signifikansi sebesar -0,217 lebih kecil dari < -0,05. Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang.
    4. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan memberikan angket kepada para karyawan, serta pengujian data menggunakan SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti, nilai Fhitung 18,917 lebih besar dari > Ftabel 2,59, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *worklife balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja secara bersama dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang.

89

# IMPLIKASI

Adapun implikasi yang telah dibuat dikemukakan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *worklife balance*, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan antara variabel *worklife balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja secara bersama- sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang. Ketika karyawan mampu menjaga *worklife balance* atau keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas secara keseluruhan. karena dapat mengurangin rasa stres dan meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja. kemudian, karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sering kali berhubungan dengan faktor-faktor seperti pengakuan, kesempatan pengembangan, lingkungan kerja yang mendukung, dan imbalan yang adil.

Lalu, Meskipun beban kerja yang moderat dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan bahkan *burnout*. Karyawan yang mengalami beban kerja yang tinggi mungkin mengalami penurunan kinerja, kurangnya motivasi, serta peningkatan tingkat absensi. maka dari itu, Kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi antara berbagai faktor, termasuk *work-life balance*, kepuasan kerja, dan beban kerja. Ketika karyawan merasa seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan tidak terlalu terbebani oleh tugas-tugas kerja, mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

# SARAN

* + 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan pihak PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada sepuluh gerai cabang di Kecamatan Taktakan Kota Serang, agar lebih memperhatikan *work-life balance* keseimbangan, dan kepuasan kerja, serta beban kerja yang sesuai, karena agar kedepannya tidak ada lagi karyawan yang mengundurkan diri karena alasan stress atau merasa tidak nyaman dalam pekerjaannya.

* + 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dengan topik serupa, peneliti menyarankan agar menggunakan metode yang berbeda, misalnya metode kualitatif. Kemudian dapat menggunakan variabel yang berbeda seperti motivasi kerja, prestasi kerja, upaya meningkatkan kerjasama atau perilaku organisasi.

# DAFTAR PUSTAKA

Achmad Fathur Asari. (2022). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bpjs ketenagakerjaan. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(2001), 843–852.

Apriliawati, D. (n.d.). Diary Study sebagai Metode Pengumpulan Data pada Riset Kuantitatif : Sebuah Literature Review. 2(2), 79–89.

(Buku Panduan Penulisan Karya Tulis Ilmiah FKIP Unpas Tahun 2020.Pdf, n.d.) Darmawan, Rochmad Bagus. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen). Skripsi. IAIN Salatiga.

Dyastuti, Indri Andesta (2018) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah ) Skripsi. Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung.

(Ekhsan, 2019)Buku Panduan Penulisan Karya Tulis Ilmiah FKIP Unpas Tahun 2020.pdf. (n.d.).

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 13(1), 1–13.

Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 49–56.

Febrianawati Yusup. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan, 7(1), 17–23.

Irwandi, Frilia Yuwana, A. S. (2022). Pengaruh *Work-life balance* dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Journal of Business Management Education, 7(2), 1–7.

Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (n.d.). Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. 8(1).

Maharani, Nikita. (2019). Analisis Penerapan Motivasi Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank Bri Syariah Kc Madiun. Skripsi. IAIN Ponorogo.

Miftachul Rizky Amalia. (2023). Pengaruh Work Life Balance , Pengembangan Karir, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Emotional Exhaustion (Pada Karyawan Perusahaan Fly Bali Heli).

Muhammad Irfan Syahroni. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. Jurnal Al- Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat, 2(3), 43–56.

Muhammad Rendi Santoso dan Sri Widodo. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. Jurnal Ilmiah M-ProgresS, 12(1), 84–94.

Nadila Andra Kurnia, D. H. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 17(1), 48–57.

Nanda, Aditya Satria. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto & Cafe Purwokerto. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kepuasan Kerja. 15(2).

Prakoso, A. T., Manajemen, P. S., & Yogyakarta, S. Y. (2021). Pengaruh Work Life Balance , Stres Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan : Konteks Work From Home. 1–27.

Rahmawati Ulfah. (2024). Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Global Jakarta. Jurnal Administrasi Karya Dharma, 3, 32–39.

Razak, R. F., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. 201–205.

Razak, R. F., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. 201–205.

Rindorindo, R. P., Murni, S., Trang, I., Kerja, P. B., Kerja, S., Kepuasan, D. A. N., Terhadap, K., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri The Effect Of Workload , Job Stress And Job Satisfaction On Employee Perfomance At Gran Puri HoteL. 7(4), 5953–5962.

Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(4).

Saifullah, F. (2020). Pengaruh *Work-life balance* dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. 8(1), 29–36.

Septianingsih, Lisa. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo. Skripsi. UIN Raden Intan Lampung.

Studi, P., Fakultas, M., Dan, E., & Magelang, U. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance , Lingkungan Kerja , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan.

Usmadi. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). Inovasi Pendidikan, 7(1), 50–62.

Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (n.d.). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Perhubungan Darat . Dalam proses pelaksanaan tugas dan fungsi , Sekretariat Direktorat Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat ( 2023 ) tugas dan fungsi , setiap sumber daya di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal. 63–85.

Work, P., Balance, L., Kepuasan, T., Dengan, K., Sebagai, B., Pada, I., Syariah, B.

T. N., Dewi, N. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ibrahim, M. M. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada btn syariah malang.

# Lampiran 1 Instrumen Penelitian

**Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator Penilaian** | **Nilai Kriteria** | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. | Bagaimana tingkat kepuasan Anda  terhadap pekerjaan saat ini |  |  |  |  |  |
| 2. | Seberapa sering Anda mencapai target  yang ditetapkan |  |  |  |  |  |
| 3. | Apakah Anda merasa diberikan cukup dukungan dan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan Anda |  |  |  |  |  |
| 4. | Seberapa baik Anda berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan |  |  |  |  |  |
| 5. | Apakah Anda merasa sistem penghargaan dan pengakuan di tempat kerja cukup memadai |  |  |  |  |  |
| 6. | Seberapa sering Anda merasa stres atau tertekan dalam pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 7. | Bagaimana penilaian Anda terhadap kejelasan tujuan dan harapan dari atasan |  |  |  |  |  |
| 8. | Apakah Anda merasa bahwa pelatihan dan pengembangan yang Anda terima mendukung kemajuan karier Anda |  |  |  |  |  |
| 9. | Seberapa efektif Anda dalam  menyelesaikan tugas-tugas utama |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | pekerjaan Anda |  |  |  |  |  |
| 10. | Bagaimana pendapat Anda tentang budaya kerja di perusahaan ini |  |  |  |  |  |
| 11. | Seberapa jelas tanggung jawab Anda di tempat kerja |  |  |  |  |  |
| 12. | Apakah Anda merasa bahwa sistem evaluasi kinerja di perusahaan ini adil dan transparan |  |  |  |  |  |
| 13. | Seberapa sering Anda berkolaborasi dengan rekan kerja untuk menyelesaikan proyek atau tugas |  |  |  |  |  |
| 14. | Bagaimana tingkat motivasi Anda dalam melakukan pekerjaan sehari-hari |  |  |  |  |  |

**Kisi-Kisi Instrumen Variabel *Worklife balance* (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator Penilaian** | **Nilai Kriteria** | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. | Seberapa sering Anda merasa sulit untuk memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi Anda |  |  |  |  |  |
| 2. | Sejauh mana Anda merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda |  |  |  |  |  |
| 3. | Apakah Anda merasa memiliki kontrol yang cukup terhadap waktu Anda sendiri di luar jam kerja |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. | Sejauh mana faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan, fleksibilitas kerja, atau dukungan dari atasan mempengaruhi persepsi Anda tentang *work-life balance* |  |  |  |  |  |
| 5. | Bagaimana penggunaan teknologi, seperti email atau telepon seluler, memengaruhi kemampuan Anda untuk memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi |  |  |  |  |  |
| 6. | Sejauh mana Anda merasa *work-life balance* yang baik memengaruhi tingkat stres Anda |  |  |  |  |  |
| 7. | Bagaimana *work-life balance* Anda mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental Anda |  |  |  |  |  |
| 8. | Apakah Anda percaya bahwa *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja Anda |  |  |  |  |  |
| 9. | Apakah Anda lebih memilih memiliki lebih banyak waktu luang daripada penghasilan yang lebih tinggi |  |  |  |  |  |
| 10. | Seberapa penting bagi Anda untuk memiliki waktu untuk keluarga dan aktivitas di luar pekerjaan |  |  |  |  |  |

# Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X2)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator Penilaian** | **Nilai Kriteria** | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. | Seberapa puas Anda dengan pekerjaan  Anda saat ini |  |  |  |  |  |
| 2. | Apakah Anda merasa pekerjaan Anda memberikan pengakuan yang memadai terhadap kontribusi Anda |  |  |  |  |  |
| 3. | Sejauh mana Anda merasa pekerjaan Anda memberikan tantangan yang memotivasi |  |  |  |  |  |
| 4. | Bagaimana pendapat Anda tentang komunikasi antara atasan dan bawahan di tempat kerja |  |  |  |  |  |
| 5. | Apakah Anda merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung kerjasama tim |  |  |  |  |  |
| 6. | Seberapa jelas tujuan dan ekspektasi perusahaan ini bagi Anda |  |  |  |  |  |
| 7. | Apakah Anda merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan karir di perusahaan ini |  |  |  |  |  |
| 8. | Sejauh mana Anda puas dengan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional Anda |  |  |  |  |  |
| 9. | Bagaimana tingkat kepuasan Anda  terhadap manfaat dan kompensasi yang |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Anda terima |  |  |  |  |  |
| 10. | Seberapa sering Anda merasa stres di tempat kerja |  |  |  |  |  |
| 11. | Seberapa baik perusahaan ini mempromosikan budaya kerja yang inklusif dan beragam |  |  |  |  |  |

**Kisi-Kisi Instrumen Variabel Beban Kerja (X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator Penilaian** | **Nilai Kriteria** | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. | Apakah Anda merasa bahwa sumber daya yang tersedia (seperti waktu, personil, dan peralatan) cukup untuk menyelesaikan tugas Anda |  |  |  |  |  |
| 2. | Seberapa sering Anda merasa tertekan atau kelelahan karena beban kerja Anda |  |  |  |  |  |
| 3. | Bagaimana pendapat Anda tentang tingkat prioritas yang diberikan pada tugas-tugas Anda di tempat kerja ini |  |  |  |  |  |
| 4. | Sejauh mana Anda dapat mengatur sendiri cara menyelesaikan tugas-tugas Anda |  |  |  |  |  |
| 5. | Apakah Anda merasa sistem penghargaan atau pengakuan di tempat kerja ini mencerminkan upaya Anda dalam menangani beban kerja |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6. | Seberapa sering Anda merasa bahwa perubahan organisasi atau perubahan prioritas mempengaruhi beban kerja Anda |  |  |  |  |  |
| 7. | Bagaimana tingkat dukungan yang Anda terima dari rekan kerja Anda dalam menangani tugas-tugas |  |  |  |  |  |
| 8. | Apakah Anda merasa bahwa pelatihan dan pengembangan yang Anda terima membantu Anda mengelola beban kerja dengan lebih baik |  |  |  |  |  |
| 9. | Seberapa jelas peran dan tanggung jawab Anda dalam menangani tugas- tugas yang diberikan |  |  |  |  |  |
| 10. | Bagaimana tingkat kepuasan Anda terhadap cara organisasi mendistribusikan beban kerja di antara karyawan |  |  |  |  |  |
| 11. | Seberapa sering Anda merasa harus bekerja lembur atau di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda |  |  |  |  |  |

# Lampiran 2 Pengujian Persyaratan Analisis

1. **Uji Validitas (Variabel Y, X1, X2, dan X3)**

# Variabel Y

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y\_TO TAL |
| Y1 | Pearson Correlati | 1 | ,341 | ,612  \*\* | ,612  \*\* | ,483  \*\* | ,256 | ,363  \* | ,306 | ,203 | ,410  \* | ,629\*\* |
|  | on |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) |  | ,065 | ,000 | ,000 | ,007 | ,171 | ,048 | ,100 | ,281 | ,024 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y2 | Pearson Correlati | ,341 | 1 | ,561  \*\* | ,401  \* | ,614  \*\* | ,535  \*\* | ,700  \*\* | ,505  \*\* | ,582  \*\* | ,280 | ,739\*\* |
|  | on |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,065 |  | ,001 | ,028 | ,000 | ,002 | ,000 | ,004 | ,001 | ,134 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y3 | Pearson Correlati | ,612\*\* | ,561  \*\* | 1 | ,737  \*\* | ,615  \*\* | ,536  \*\* | ,628  \*\* | ,446  \* | ,582  \*\* | ,527  \*\* | ,839\*\* |
|  | on |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,000 | ,001 |  | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,013 | ,001 | ,003 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y4 | Pearson Correlati on | ,612\*\* | ,401  \* | ,737  \*\* | 1 | ,647  \*\* | ,440  \* | ,512  \*\* | ,465  \*\* | ,330 | ,570  \*\* | ,768\*\* |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Sig. (2-  tailed) | | ,000 | ,028 | ,000 |  | ,000 | ,015 | ,004 | ,010 | ,075 | ,001 | ,000 |
| N | | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y5 | Pearson Correlati | ,483\*\* | ,614  \*\* | ,615  \*\* | ,647  \*\* | 1 | ,401  \* | ,629  \*\* | ,523  \*\* | ,565  \*\* | ,536  \*\* | ,812\*\* |
|  | on |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,007 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,028 | ,000 | ,003 | ,001 | ,002 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y6 | Pearson Correlati | ,256 | ,535  \*\* | ,536  \*\* | ,440  \* | ,401  \* | 1 | ,683  \*\* | ,693  \*\* | ,575  \*\* | ,394  \* | ,724\*\* |
|  | on |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,171 | ,002 | ,002 | ,015 | ,028 |  | ,000 | ,000 | ,001 | ,031 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y7 | Pearson Correlati | ,363\* | ,700  \*\* | ,628  \*\* | ,512  \*\* | ,629  \*\* | ,683  \*\* | 1 | ,468  \*\* | ,596  \*\* | ,457  \* | ,796\*\* |
|  | on |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,048 | ,000 | ,000 | ,004 | ,000 | ,000 |  | ,009 | ,001 | ,011 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y8 | Pearson Correlati | ,306 | ,505  \*\* | ,446  \* | ,465  \*\* | ,523  \*\* | ,693  \*\* | ,468  \*\* | 1 | ,619  \*\* | ,560  \*\* | ,742\*\* |
|  | on |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,100 | ,004 | ,013 | ,010 | ,003 | ,000 | ,009 |  | ,000 | ,001 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y9 | Pearson Correlati on | ,203 | ,582  \*\* | ,582  \*\* | ,330 | ,565  \*\* | ,575  \*\* | ,596  \*\* | ,619  \*\* | 1 | ,438  \* | ,737\*\* |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Sig. (2-  tailed) | | ,281 | ,001 | ,001 | ,075 | ,001 | ,001 | ,001 | ,000 |  | ,016 | ,000 |
| N | | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y10 | Pearson Correlati | ,410\* | ,280 | ,527  \*\* | ,570  \*\* | ,536  \*\* | ,394  \* | ,457  \* | ,560  \*\* | ,438  \* | 1 | ,683\*\* |
|  | on |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,024 | ,134 | ,003 | ,001 | ,002 | ,031 | ,011 | ,001 | ,016 |  | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y\_T Pearson OTA Correlati | | ,629\*\* | ,739  \*\* | ,839  \*\* | ,768  \*\* | ,812  \*\* | ,724  \*\* | ,796  \*\* | ,742  \*\* | ,737  \*\* | ,683  \*\* | 1 |
| L on | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sig. (2-  tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

# Variabel X1

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X\_T OTA L |
| X1 Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| n  Correla | 1 | ,774  \*\* | ,642  \*\* | ,824  \*\* | ,514  \*\* | ,697  \*\* | ,409  \* | ,509  \*\* | ,698  \*\* | ,592  \*\* | ,858\*\* |
| tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sig. (2-  tailed) |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,004 | ,000 | ,025 | ,004 | ,000 | ,001 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| X2 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,774\*\* | 1 | ,693  \*\* | ,809  \*\* | ,721  \*\* | ,832  \*\* | ,441  \* | ,549  \*\* | ,680  \*\* | ,526  \*\* | ,897\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,015 | ,002 | ,000 | ,003 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,642\*\* | ,693  \*\* | 1 | ,701  \*\* | ,487  \*\* | ,666  \*\* | ,477  \*\* | ,619  \*\* | ,575  \*\* | ,455  \* | ,809\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,000 | ,000 |  | ,000 | ,006 | ,000 | ,008 | ,000 | ,001 | ,011 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X4 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,824\*\* | ,809  \*\* | ,701  \*\* | 1 | ,586  \*\* | ,728  \*\* | ,541  \*\* | ,459  \* | ,673  \*\* | ,652  \*\* | ,899\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,001 | ,000 | ,002 | ,011 | ,000 | ,000 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X5 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,514\*\* | ,721  \*\* | ,487  \*\* | ,586  \*\* | 1 | ,680  \*\* | ,462  \* | ,556  \*\* | ,718  \*\* | ,373  \* | ,774\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,004 | ,000 | ,006 | ,001 |  | ,000 | ,010 | ,001 | ,000 | ,042 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X6 | Pearso n Correla tion | ,697\*\* | ,832  \*\* | ,666  \*\* | ,728  \*\* | ,680  \*\* | 1 | ,432  \* | ,636  \*\* | ,691  \*\* | ,424  \* | ,863\*\* |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Sig. (2-  tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,017 | ,000 | ,000 | ,020 | ,000 |
| N | | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X7 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,409\* | ,441  \* | ,477  \*\* | ,541  \*\* | ,462  \* | ,432  \* | 1 | ,201 | ,483  \*\* | ,212 | ,594\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,025 | ,015 | ,008 | ,002 | ,010 | ,017 |  | ,287 | ,007 | ,261 | ,001 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X8 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,509\*\* | ,549  \*\* | ,619  \*\* | ,459  \* | ,556  \*\* | ,636  \*\* | ,201 | 1 | ,376  \* | ,291 | ,660\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,004 | ,002 | ,000 | ,011 | ,001 | ,000 | ,287 |  | ,040 | ,119 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X9 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,698\*\* | ,680  \*\* | ,575  \*\* | ,673  \*\* | ,718  \*\* | ,691  \*\* | ,483  \*\* | ,376  \* | 1 | ,303 | ,788\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,007 | ,040 |  | ,103 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X10 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,592\*\* | ,526  \*\* | ,455  \* | ,652  \*\* | ,373  \* | ,424  \* | ,212 | ,291 | ,303 | 1 | ,647\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,001 | ,003 | ,011 | ,000 | ,042 | ,020 | ,261 | ,119 | ,103 |  | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| X\_T Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| OTA n  L Correla | ,858\*\* | ,897  \*\* | ,809  \*\* | ,899  \*\* | ,774  \*\* | ,863  \*\* | ,594  \*\* | ,660  \*\* | ,788  \*\* | ,647  \*\* | 1 |
| tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sig. (2-  tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

# Variabel X2

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X\_TOT AL |
| X1 Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| n  Correla | 1 | ,468  \*\* | ,596  \*\* | ,457  \* | ,720  \*\* | ,590  \*\* | ,646  \*\* | ,770  \*\* | ,541  \*\* | ,609  \*\* | ,800\*\* |
| tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sig. (2-  tailed) |  | ,009 | ,001 | ,011 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2 Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| n  Correla | ,468\*\* | 1 | ,619  \*\* | ,560  \*\* | ,569  \*\* | ,614  \*\* | ,701  \*\* | ,549  \*\* | ,487  \*\* | ,435  \* | ,760\*\* |
| tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sig. (2-  tailed) | ,009 |  | ,000 | ,001 | ,001 | ,000 | ,000 | ,002 | ,006 | ,016 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| X3 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,596\*\* | ,619  \*\* | 1 | ,438  \* | ,594  \*\* | ,575  \*\* | ,495  \*\* | ,658  \*\* | ,563  \*\* | ,298 | ,748\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,001 | ,000 |  | ,016 | ,001 | ,001 | ,005 | ,000 | ,001 | ,110 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X4 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,457\* | ,560  \*\* | ,438  \* | 1 | ,365  \* | ,482  \*\* | ,393  \* | ,501  \*\* | ,515  \*\* | ,429  \* | ,639\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,011 | ,001 | ,016 |  | ,047 | ,007 | ,032 | ,005 | ,004 | ,018 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X5 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,720\*\* | ,569  \*\* | ,594  \*\* | ,365  \* | 1 | ,774  \*\* | ,642  \*\* | ,824  \*\* | ,514  \*\* | ,697  \*\* | ,845\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,000 | ,001 | ,001 | ,047 |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,004 | ,000 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X6 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,590\*\* | ,614  \*\* | ,575  \*\* | ,482  \*\* | ,774  \*\* | 1 | ,693  \*\* | ,809  \*\* | ,721  \*\* | ,832  \*\* | ,892\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,001 | ,000 | ,001 | ,007 | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X7 | Pearso n Correla tion | ,646\*\* | ,701  \*\* | ,495  \*\* | ,393  \* | ,642  \*\* | ,693  \*\* | 1 | ,701  \*\* | ,487  \*\* | ,666  \*\* | ,808\*\* |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Sig. (2-  tailed) | | ,000 | ,000 | ,005 | ,032 | ,000 | ,000 |  | ,000 | ,006 | ,000 | ,000 |
| N | | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X8 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,770\*\* | ,549  \*\* | ,658  \*\* | ,501  \*\* | ,824  \*\* | ,809  \*\* | ,701  \*\* | 1 | ,586  \*\* | ,728  \*\* | ,897\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,000 | ,002 | ,000 | ,005 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,001 | ,000 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X9 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,541\*\* | ,487  \*\* | ,563  \*\* | ,515  \*\* | ,514  \*\* | ,721  \*\* | ,487  \*\* | ,586  \*\* | 1 | ,680  \*\* | ,764\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,002 | ,006 | ,001 | ,004 | ,004 | ,000 | ,006 | ,001 |  | ,000 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X10 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,609\*\* | ,435  \* | ,298 | ,429  \* | ,697  \*\* | ,832  \*\* | ,666  \*\* | ,728  \*\* | ,680  \*\* | 1 | ,794\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,000 | ,016 | ,110 | ,018 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X\_T Pearso | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| OTA n  L Correla | | ,800\*\* | ,760  \*\* | ,748  \*\* | ,639  \*\* | ,845  \*\* | ,892  \*\* | ,808  \*\* | ,897  \*\* | ,764  \*\* | ,794  \*\* | 1 |
| tion | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sig. (2-  tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

# Variabel X3

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X\_T OTA L |
| X1 Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| n  Correla | 1 | ,428\* | ,563\*  \* | ,460\* | ,662\*  \* | ,537\*  \* | ,718\*  \* | ,712\*  \* | ,455\* | ,572\*  \* | ,817\*\* |
| tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sig. (2-  tailed) |  | ,018 | ,001 | ,011 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,012 | ,001 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2 Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| n  Correla | ,428\* | 1 | ,524\*  \* | ,210 | ,617\*  \* | ,310 | ,669\*  \* | ,458\* | ,355 | ,460\* | ,678\*\* |
| tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sig. (2-  tailed) | ,018 |  | ,003 | ,265 | ,000 | ,096 | ,000 | ,011 | ,054 | ,011 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3 Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| n  Correla | ,563\*\* | ,524\*  \* | 1 | ,394\* | ,671\*  \* | ,534\*  \* | ,601\*  \* | ,770\*  \* | ,483\*  \* | ,584\*  \* | ,824\*\* |
| tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sig. (2-  tailed) | ,001 | ,003 |  | ,031 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,007 | ,001 | ,000 |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| X4 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,460\* | ,210 | ,394\* | 1 | ,230 | ,460\* | ,324 | ,378\* | ,335 | ,552\*  \* | ,574\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,011 | ,265 | ,031 |  | ,221 | ,011 | ,080 | ,039 | ,070 | ,002 | ,001 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X5 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,662\*\* | ,617\*  \* | ,671\*  \* | ,230 | 1 | ,545\*  \* | ,710\*  \* | ,776\*  \* | ,322 | ,483\*  \* | ,816\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,221 |  | ,002 | ,000 | ,000 | ,083 | ,007 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X6 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,537\*\* | ,310 | ,534\*  \* | ,460\* | ,545\*  \* | 1 | ,485\*  \* | ,459\* | ,488\*  \* | ,344 | ,699\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,002 | ,096 | ,002 | ,011 | ,002 |  | ,007 | ,011 | ,006 | ,063 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X7 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,718\*\* | ,669\*  \* | ,601\*  \* | ,324 | ,710\*  \* | ,485\*  \* | 1 | ,626\*  \* | ,439\* | ,541\*  \* | ,820\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,080 | ,000 | ,007 |  | ,000 | ,015 | ,002 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X8 | Pearso n Correla tion | ,712\*\* | ,458\* | ,770\*  \* | ,378\* | ,776\*  \* | ,459\* | ,626\*  \* | 1 | ,316 | ,594\*  \* | ,819\*\* |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Sig. (2-  tailed) | | ,000 | ,011 | ,000 | ,039 | ,000 | ,011 | ,000 |  | ,089 | ,001 | ,000 |
| N | | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X9 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,455\* | ,355 | ,483\*  \* | ,335 | ,322 | ,488\*  \* | ,439\* | ,316 | 1 | ,622\*  \* | ,643\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,012 | ,054 | ,007 | ,070 | ,083 | ,006 | ,015 | ,089 |  | ,000 | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X10 | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | n  Correla | ,572\*\* | ,460\* | ,584\*  \* | ,552\*  \* | ,483\*  \* | ,344 | ,541\*  \* | ,594\*  \* | ,622\*  \* | 1 | ,764\*\* |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,001 | ,011 | ,001 | ,002 | ,007 | ,063 | ,002 | ,001 | ,000 |  | ,000 |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X\_T | Pearso |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| OTA  L | n  Correla | ,817\*\* | ,678\*  \* | ,824\*  \* | ,574\*  \* | ,816\*  \* | ,699\*  \* | ,820\*  \* | ,819\*  \* | ,643\*  \* | ,764\*  \* | 1 |
|  | tion |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Sig. (2-  tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
|  | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

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

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

# Uji Reliabilitas

Variabel Y

# Reliability Statistics

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .908 | 10 |

Variabel X1

# Reliability Statistics

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .922 | 10 |

Variabel X2

# Reliability Statistics

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .934 | 10 |

Variabel X3

# Reliability Statistics

|  |  |
| --- | --- |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .934 | 10 |

**Lampiran 3 Data Hasil Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama** | Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan | | | | | | | | | | |
| **P1** | **P2** | **P3** | **P4** | **P5** | **P6** | **P7** | **P8** | **P9** | **P10** | **Total** |
| Zaki | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 29 |
| Adit | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| Junet | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| Agus | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 30 |
| Rehan | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| Akbar | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 29 |
| Diki agustian | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| Raisal nur cahyo | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| Septian | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| Dyas | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| Aziz | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| Syamsudin | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 |
| Tri sandi | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| Rafli gunawan | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| Raka firmansyah | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| FARHAN | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| Rakha | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| Muhammad ridho | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| Haidar | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| Ali | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| Fajri | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| Arga | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 |
| Rizki | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| Rafi | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| Fauzan | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| Fahri | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| Rafa | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| Thoriq | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| Deni | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Alif | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 31 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama** | Rekapitulasi Variabel *Worklife balance* | | | | | | | | | | |
| **P1** | **P2** | **P3** | **P4** | **P5** | **P6** | **P7** | **P8** | **P9** | **P10** | **Total** |
| Zaki | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 31 |
| Adit | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 37 |
| Junet | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| Agus | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| Rehan | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| Akbar | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 30 |
| Diki agustian | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| Raisal nur cahyo | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| Septian | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 28 |
| Dyas | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 |
| Aziz | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| Syamsudin | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 29 |
| Tri sandi | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 29 |
| Rafli gunawan | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| Raka firmansyah | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| FARHAN | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| Rakha | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| Muhammad ridho | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| Haidar | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| Ali | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| Fajri | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| Arga | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 |
| Rizki | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 29 |
| Rafi | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| Fauzan | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| Fahri | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| Rafa | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| Thoriq | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| Deni | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Alif | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 32 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama** | Rekapitulasi Variabel Kepuasan Kerja | | | | | | | | | | |
| **P1** | **P2** | **P3** | **P4** | **P5** | **P6** | **P7** | **P8** | **P9** | **P10** | **Total** |
| Zaki | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| Adit | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| Junet | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| Agus | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| Rehan | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| Akbar | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| Diki agustian | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| Raisal nur cahyo | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| Septian | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| Dyas | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| Aziz | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| Syamsudin | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| Tri sandi | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| Rafli gunawan | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| Raka firmansyah | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| FARHAN | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| Rakha | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| Muhammad ridho | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| Haidar | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| Ali | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| Fajri | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| Arga | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| Rizki | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 32 |
| Rafi | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| Fauzan | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| Fahri | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| Rafa | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| Thoriq | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| Deni | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Alif | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama** | Rekapitulasi Variabel Beban Kerja | | | | | | | | | | |
| **P1** | **P2** | **P3** | **P4** | **P5** | **P6** | **P7** | **P8** | **P9** | **P10** | **Total** |
| Zaki | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| Adit | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| Junet | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| Agus | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| Rehan | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| Akbar | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| Diki agustian | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| Raisal nur cahyo | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 32 |
| Septian | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| Dyas | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| Aziz | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| Syamsudin | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| Tri sandi | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| Rafli gunawan | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| Raka firmansyah | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| FARHAN | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| Rakha | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| Muhammad ridho | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| Haidar | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| Ali | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| Fajri | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 |
| Arga | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| Rizki | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| Rafi | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| Fauzan | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| Fahri | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| Rafa | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| Thoriq | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| Deni | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| Alif | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 30 |

# Lampiran 4 Hasil Penghitungan Statistik Dasar

**Frequencies**

# Statistics

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kinerja Karyawan | *Worklife balance* | Kepuasan Kerja | Beban Kerja |
| N Valid | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | 29,4667 | 31,9000 | 29,5000 | 28,7000 |
| Std. Error of Mean | ,72037 | ,50366 | ,75620 | 1,13679 |
| Median | 28,5000 | 31,0000 | 29,0000 | 29,0000 |
| Mode | 27,00 | 31,00 | 26,00 | 23,00 |
| Std. Deviation | 3,94561 | 2,75869 | 4,14188 | 6,22647 |
| Variance | 15,568 | 7,610 | 17,155 | 38,769 |
| Skewness | ,691 | ,945 | ,404 | -,586 |
| Std. Error of Skewness | ,427 | ,427 | ,427 | ,427 |
| Kurtosis | ,395 | ,725 | -,736 | 1,367 |
| Std. Error of Kurtosis | ,833 | ,833 | ,833 | ,833 |
| Range | 18,00 | 11,00 | 15,00 | 29,00 |
| Minimum | 22,00 | 28,00 | 23,00 | 10,00 |
| Maximum | 40,00 | 39,00 | 38,00 | 39,00 |
| Sum | 884,00 | 957,00 | 885,00 | 861,00 |

**Frequency Table**

# Kinerja Karyawan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid 22,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| 25,00 | 2 | 6,7 | 6,7 | 10,0 |
| 26,00 | 3 | 10,0 | 10,0 | 20,0 |
| 27,00 | 7 | 23,3 | 23,3 | 43,3 |
| 28,00 | 2 | 6,7 | 6,7 | 50,0 |
| 29,00 | 2 | 6,7 | 6,7 | 56,7 |
| 30,00 | 2 | 6,7 | 6,7 | 63,3 |
| 31,00 | 2 | 6,7 | 6,7 | 70,0 |
| 32,00 | 3 | 10,0 | 10,0 | 80,0 |
| 33,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 83,3 |
| 34,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 86,7 |
| 35,00 | 2 | 6,7 | 6,7 | 93,3 |
| 36,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 96,7 |
| 40,00 | 1 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 |  |

***Worklife balance***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 28,00  29,00 | 2  4 | 6,7  13,3 | 6,7  13,3 | 6,7  20,0 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 30,00  31,00  32,00  33,00  34,00  35,00  37,00  38,00  39,00  Total | 3  7  4  3  3  1  1  1  1  30 | 10,0  23,3  13,3  10,0  10,0  3,3  3,3  3,3  3,3  100,0 | 10,0  23,3  13,3  10,0  10,0  3,3  3,3  3,3  3,3  100,0 | 30,0  53,3  66,7  76,7  86,7  90,0  93,3  96,7  100,0 |

# Kepuasan Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 23,00  24,00  25,00  26,00  27,00  29,00  30,00  31,00  32,00  33,00 | 1  2  2  5  2  4  3  1  3  2 | 3,3  6,7  6,7  16,7  6,7  13,3  10,0  3,3  10,0  6,7 | 3,3  6,7  6,7  16,7  6,7  13,3  10,0  3,3  10,0  6,7 | 3,3  10,0  16,7  33,3  40,0  53,3  63,3  66,7  76,7  83,3 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 34,00  36,00  37,00  38,00  Total | 1  2  1  1  30 | 3,3  6,7  3,3  3,3  100,0 | 3,3  6,7  3,3  3,3  100,0 | 86,7  93,3  96,7  100,0 |

**Beban Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 10,00  22,00  23,00  25,00  26,00  27,00  28,00  29,00  30,00  31,00  32,00  34,00  35,00  37,00  39,00 | 1  1  5  3  2  1  1  3  1  1  4  1  2  2  2 | 3,3  3,3  16,7  10,0  6,7  3,3  3,3  10,0  3,3  3,3  13,3  3,3  6,7  6,7  6,7 | 3,3  3,3  16,7  10,0  6,7  3,3  3,3  10,0  3,3  3,3  13,3  3,3  6,7  6,7  6,7 | 3,3  6,7  23,3  33,3  40,0  43,3  46,7  56,7  60,0  63,3  76,7  80,0  86,7  93,3  100,0 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Total | 30 | 100,0 | 100,0 |  |

# Lampiran 5 Data Hasil Pengujian Hipotesis

1. **Uji Normalitas**

# NPar Tests (Normalitas)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kinerja Karyawan | *Worklife balance* | Kepuasan Kerja | Beban Kerja |
| N | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Normal Parametersa,b Mean | 29,4667 | 31,9000 | 29,5000 | 28,7000 |
| Std. Deviation | 3,94561 | 2,75869 | 4,14188 | 6,22647 |
| Most Extreme Absolute | ,167 | ,161 | ,134 | ,113 |
| Differences  Positive | ,167 | ,161 | ,134 | ,068 |
| Negative | -,095 | -,080 | -,075 | -,113 |
| Test Statistic | ,167 | ,161 | ,134 | ,113 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,031c | ,045c | ,177c | ,200c,d |
| Exact Sig. (2-tailed) | ,332 | ,376 | ,604 | ,795 |
| Point Probability | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |

1. Test distribution is Normal.
2. Calculated from data.
3. Lilliefors Significance Correction.
4. This is a lower bound of the true significance.

# Uji Multikolonieritas Regression Multikolonieritas

**Variables Entered/Removeda**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Beban Kerja, *Worklife balance*, Kepuasan Kerjab | . | Enter |

* 1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
  2. All requested variables entered.

# Coefficientsa

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | *Worklife balance* | ,719 | 1,391 |
|  | Kepuasan Kerja | ,635 | 1,574 |
|  | Beban Kerja | ,825 | 1,211 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

# Collinearity Diagnosticsa

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Mod el | Dimensi on | Eigenval ue | Condition Index | Variance Proportions | | | |
| (Consta nt) | *Worklife balance* | Kepuasan Kerja | Beban Kerja |
| 1 1 | | 3,955 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 |
| 2 | | ,032 | 11,096 | ,01 | ,03 | ,01 | ,82 |
| 3 | | ,010 | 19,964 | ,17 | ,02 | ,81 | ,03 |
| 4 | | ,003 | 36,686 | ,82 | ,95 | ,18 | ,15 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

# Uji Heteroskedastisitas

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 2,372 | 3,443 |  | ,689 | ,497 |
| *Worklife balance* | -,163 | ,116 | -,301 | - 1,404 | ,172 |
| Kepuasan Kerja | ,142 | ,082 | ,394 | 1,731 | ,095 |
| Beban Kerja | ,008 | ,048 | ,033 | ,167 | ,868 |

* 1. Dependent Variable: ABS\_RES

# Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant)  *Worklife balance* | 4,328  ,172 | 5,505  ,185 | ,120 | ,786  ,927 | ,439  ,363 |
| Kepuasan Kerja | ,761 | ,131 | ,799 | 5,791 | ,000 |
| Beban Kerja | -,097 | ,077 | -,153 | -1,267 | ,217 |

* 1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

# Uji F (Simultan)

**ANOVAa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 309,619 | 3 | 103,206 | 18,917 | ,000b |
|  | Residual | 141,847 | 26 | 5,456 |  |  |
|  | Total | 451,467 | 29 |  |  |  |

* 1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
  2. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Worklife balance*, Kepuasan Kerja

# Uji Kofesien Determenasi Yang Disesuaikan (R2)

**Model Summary**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R  Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,828a | ,686 | ,650 | 2,33574 |

* 1. Predictors: (Constant), Beban Kerja, *Worklife balance*, Kepuasan Kerja

# DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Erik Surya Faisal, Lahir di Lampung, 05 Januari 2002, merupakan putra dari pasangan Bapak Juhadi dan Ibu Fadilah, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Alamat Kampung Kuranji RT/RW 002/002 Taktakan Serang Provinsi Banten, Menyelesaikan Pendidikan di MI Darul Ulum Lampung Tahun Lulus 2014, SMP Negeri 12 Kota Serang Tahun Lulus 2017, SMA Negeri 1 Kramatwatu Tahun Lulus 2020, Pada Tahun 2020 melanjutkan Studi Strata (S-1) Jurusan Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bina Bangsa.

* Data Pengalaman Bekerja

1. Pernah bekerja di PT. Matahari/ MDS Matahari Dapertemen Store cabang Serang
2. Juga bekerja hingga saat sekarang pada PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK, cabang Serang

* Data Pengalaman Organisasi

1. Ketua Penggalang Pramuka, Tahun 2012-2014
2. Anggota Osis Aktif, Tahun 2014-2016
3. Ketua Pramuka di SMPN 12 Kota Serang, Tahun 2014-2016

No hp 081219782530

Email : [eriksurya05@gmail.com](mailto:eriksurya05@gmail.com)