

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Analisis Data

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian yang telah dianalisa dan data sudah dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan sebuah Aplikasi Program Komputer atau yang disebut dengan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 2.6. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pernyataan berupa kuesioner. Jumlah pernyataan untuk keseluruhan 28 butir, dimana variabel bebas  $X_1$  yakni *Work-life Balance* berjumlah 10 pernyataan, variabel  $X_2$  yakni Kepuasan kerja berjumlah 10 pernyataan, dan variabel Y yakni Kinerja memiliki 8 butir pernyataan.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 122 responden dan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan *google form* dengan tujuan mendapat informasi responden secara efektif dan efisien, dan hasil dari penyebaran kuesioner terkumpul menggunakan skala *likert*. Seluruh data yang diberikan oleh responden dapat digunakan oleh Peneliti sehingga tidak terdapat pengulangan input data.

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian yang dilakukan adalah responden yang bekerja di perusahaan retail di Jakarta. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa bekerja. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan pernyataan kuesioner yang telah diberikan kepada responden yang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut responden berdasarkan jenis kelamin pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	57	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	65	53.3	53.3	100.0
Total		122	100.0	100.0	

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan hasil penyebaran kuesioner tersebut mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan total responden sebanyak 65 orang dengan persentase sebanyak 53.3%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 57 orang dengan persentase 46.7%.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tahun Lahir

● Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini adalah data responden berdasarkan tahun lahir terlampir pada gambar 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Tahun Lahir Responden

		Tahun Lahir			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1981-1983	17	13.9	13.9	13.9
	1984-1986	14	11.5	11.5	25.4
	1987-1989	11	9.0	9.0	34.4
	1990-1992	26	21.3	21.3	55.7
	1993-1996	54	44.3	44.3	100.0
Total		122	100.0	100.0	

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden menunjukkan karyawan yang bekerja di perusahaan XYZ didominasi oleh karyawan yang lahir pada tahun 1993-1996 dengan persentasi 44.3% atau berjumlah sebanyak 54 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja merupakan karyawan dengan

usia produktif. Selain itu penelitian ini menggunakan batasan tahun lahir yaitu memfokuskan pada individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini adalah data responden berdasarkan pendidikan terakhir terlampir pada gambar 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

		Tingkat Pendidikan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	SMA/SMK	17	13.9	13.9	13.9
	Diploma	27	22.1	22.1	36.1
	S1	61	50.0	50.0	86.1
	S2	14	11.5	11.5	97.5
	S3	3	2.5	2.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden menunjukkan karyawan yang bekerja di perusahaan retail di Jakarta didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir sampai jenjang S1 dengan persentasi 50% atau sebanyak 61 orang.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini adalah data responden berdasarkan masa kerja terlampir pada gambar 4.4 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

		Masa Kerja		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	1 tahun - 5 tahun	45	36.9	36.9	36.9
	6 tahun - 10 tahun	34	27.9	27.9	64.8
	> 10 tahun	43	35.2	35.2	100.0
Total		122	100.0	100.0	

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Dari gambar 4.4 dapat dilihat bahwa jumlah responden menunjukkan karyawan yang bekerja di perusahaan retail di Jakarta memiliki karyawan dominan yang sudah bekerja selama 1 tahun - 5 tahun dengan persentase 36.9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah karyawan dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 45 orang.

#### 4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistic deskriptif merupakan hasil data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dan dijabarkan dengan tujuan memberikan jawaban berupa penjelasan dan pemahaman secara deskriptif, sehingga dapat ditinjau dari nilai rata-rata (*mean*), simpang baku (*standard deviation*), nilai minimum (*minimum*), dan maksimum (*maximum*). Dalam penelitian ini *mean* merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan responden dan *standard deviation* merupakan variasi dari jawaban responden. Nilai *standard deviaton* yang mendekati nol, menggambarkan bahwa jawaban responden tidak bervariasi, sedangkan nilai *standard deviation* yang menjauhi nol, menggambarkan jawaban responden semakin bervariasi. Kategori penilaian dapat dilihat pada rentang skor dibawah ini:

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang skor} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}} \\
 &= \frac{(5-1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

Nilai minimum merupakan jawaban responden yang semakin bervariasi dan merupakan jawaban terendah berdasarkan skala *Likert* yang telah ditetapkan pada penelitian ini (1-5). Nilai minimum 1 dapat diartikan sangat tidak setuju, nilai minimum 2 diartikan sebagai tidak setuju, nilai 3 dapat diartikan sebagai netral yang menyatakan bahwa responden tidak berpihak pada pernyataan setuju ataupun tidak setuju dan memiliki kecenderungan tidak memahami dan menguasai pernyataan pada kuesioner, nilai 4 diartikan respon setuju dan nilai 5 dapat diartikan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan pada kuesioner. Jawaban tertinggi atau nilai maksimum pada kuesioner adalah dengan nilai 5.

#### 4.1.2.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Work Life Balance*

Analisis deskriptif merupakan gambaran dari tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel *work-life balance* yang digunakan 10 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5, maka perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rentan skor} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Dengan demikian, gambaran dari rentang skor untuk analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Garis Kontinum Total Skor

Kategori	Skala
Sangat Tidak Setuju	1.00 – 1.80
Tidak Setuju	1.81 – 2.60
Netral	2.61 – 3.40
Setuju	3.41 – 4.20
Sangat Setuju	4.21 – 5.00

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif *Work Life Balance* ( $X_1$ )

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
P1	122	4.09	.833
P2	122	4.07	.831
P3	122	3.86	.894
P4	122	4.16	.761
P5	122	3.87	1.020
P6	122	4.07	.784
P7	122	4.16	.761
P8	122	4.03	.871
P9	122	3.94	1.063
P10	122	4.42	.543
$X_1$		4.07	
Valid N (listwise)	122		

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan table 4.6 diatas, statistic deskriptif variabel *work-life balance* dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada pernyataan tiga (P3) dengan nilai *mean* sebesar 3.86 yang mengartikan bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan ketiga yaitu, saya merasa didukung oleh perusahaan dalam mencapai keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi saya. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator pernyataan sepuluh (P10) dengan nilai *mean* 4.42 yang artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan kesepuluh (P10), yaitu saya merasa penting untuk mengelola tingkat stres yang tinggi akibat pekerjaan agar dapat mencapai *work life balance* yang optimal. Total *mean* pada variabel *work-life balance* adalah sebesar 4.07 yang berarti responden bersikap setuju pada keseluruhan pernyataan. Sehingga, keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan dan hal ini didukung dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.5).

#### 4.1.2.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Analisis deskriptif merupakan gambaran dari tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 kategori,

yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel kepuasan kerja yang digunakan 10 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5, maka perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Rentan skor} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Dengan demikian, gambaran dari rentang skor untuk analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Garis Kontinum Total Skor

Kategori	Skala
Sangat Tidak Setuju	1.00 – 1.80
Tidak Setuju	1.81 – 2.60
Netral	2.61 – 3.40
Setuju	3.41 – 4.20
Sangat Setuju	4.21 – 5.00

Berdasarkan tabel 4.8 dibawah, statistic deskriptif variabel kepuasan kerja dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada pernyataan 11 (P11) dengan nilai mean sebesar 3.85 yang mengartikan bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan satu yaitu, saya merasa bahwa gaji dan tunjangan yang saya terima sesuai dengan kontribusi kerja yang saya berikan. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator pernyataan 18 (P18) dengan nilai *mean* 4.43 yang artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan 18 (P18), yaitu saya merasa bahwa dukungan atasan dan rekan kerja sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja saya dan kinerja tim secara keseluruhan. Total *mean* pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4.12 yang berarti responden bersikap setuju pada keseluruhan pernyataan. Sehingga, keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan dan hal ini didukung dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.5).

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

<b>Descriptive Statistics</b>			
	N	Mean	Std. Deviation
P11	122	3.85	1.001
P12	122	3.87	.995
P13	122	4.14	.742
P14	122	4.00	.900
P15	122	4.23	.665
P16	122	4.17	.664
P17	122	4.23	.653
P18	122	4.43	.513
P19	122	4.20	.735
P20	122	4.13	.792
$X_2$		4.12	
Valid N (listwise)	122		

#### 4.1.2.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif merupakan gambaran dari tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel kinerja karyawan yang digunakan 8 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5, maka perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Rentan skor} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}} \\
 &= \frac{(5-1)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

Dengan demikian, gambaran dari rentang skor untuk analisis deskriptif adalah sebagai berikut:



Tabel 4.9 Garis Kontinum Total Skor

Kategori	Skala
Sangat Tidak Setuju	1.00 – 1.80
Tidak Setuju	1.81 – 2.60
Netral	2.61 – 3.40
Setuju	3.41 – 4.20
Sangat Setuju	4.21 – 5.00

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
P21	122	4.21	.549
P22	122	4.31	.531
P23	122	4.21	.646
P24	122	4.25	.611
P25	122	4.25	.607
P26	122	4.34	.586
P27	122	4.30	.541
P28	122	4.21	.707
Y		4.26	
Valid N (listwise)	122		

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, statistic deskriptif variabel kinerja karyawan dapat dilihat nilai *mean* terendah terdapat pada pernyataan 21 (P21), pernyataan 23 (P23), dan pernyataan 28 (P28) dengan nilai mean sebesar 4.21 yang mengartikan bahwa responden cenderung setuju terhadap pernyataan:

- P21 yaitu saya berhasil menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya sesuai target yang ditetapkan
- P23 yaitu saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan untuk memastikan kualitas kerja yang konsisten
- P28 yaitu saya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan untuk melaporkan pelanggaran disiplin kerja

Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator pernyataan 26 (P26) dengan nilai *mean* 4.34 yang artinya responden sangat setuju terhadap pernyataan 26 (P26),

yaitu saya memprioritaskan kehadiran dan kesiapan kerja sebagai bagian dari tanggung jawab saya sebagai karyawan. Total *mean* pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4.26 yang berarti responden bersikap sangat setuju pada keseluruhan pernyataan. Sehingga, keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan dan hal ini didukung dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0.5).

## 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 4.2.1 Uji Validitas

Tujuan untuk melakukan uji validitas adalah untuk memperoleh informasi dari responden bahwa setiap item pernyataan yang ada pada kuesioner valid dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang. Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dihitung dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 26.

Berdasarkan table 4.11 berikut, hasil uji validitas pada table diatas, terdapat 10 item pernyataan untuk variabel *work-life balance*, 10 item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja, dan 8 item pernyataan untuk variabel kinerja. Masing-masing memiliki r hitung > r tabel (0,177), sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang mewakili setiap indikator per variabel dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Semua Variabel

Pernyataan	r.hitung	r.tabel	Keterangan
Pernyataan 1 (X <sub>1</sub> )	.666**	0,177	Valid
Pernyataan 2 (X <sub>1</sub> )	.783**	0,177	Valid
Pernyataan 3 (X <sub>1</sub> )	.726**	0,177	Valid
Pernyataan 4 (X <sub>1</sub> )	.637**	0,177	Valid
Pernyataan 5 (X <sub>1</sub> )	.777**	0,177	Valid
Pernyataan 6 (X <sub>1</sub> )	.727**	0,177	Valid
Pernyataan 7 (X <sub>1</sub> )	.699**	0,177	Valid
Pernyataan 8 (X <sub>1</sub> )	.658**	0,177	Valid
Pernyataan 9 (X <sub>1</sub> )	.587**	0,177	Valid
Pernyataan 10 (X <sub>1</sub> )	.308**	0,177	Valid
Pernyataan 11 (X <sub>2</sub> )	.814**	0,177	Valid
Pernyataan 12 (X <sub>2</sub> )	.808**	0,177	Valid
Pernyataan 13 (X <sub>2</sub> )	.667**	0,177	Valid
Pernyataan 14 (X <sub>2</sub> )	.692**	0,177	Valid
Pernyataan 15 (X <sub>2</sub> )	.622**	0,177	Valid

Pernyataan 16 (X <sub>2</sub> )	.605**	0,177	Valid
Pernyataan 17 (X <sub>2</sub> )	.664**	0,177	Valid
Pernyataan 18 (X <sub>2</sub> )	.243**	0,177	Valid
Pernyataan 19 (X <sub>2</sub> )	.604**	0,177	Valid
Pernyataan 20 (X <sub>2</sub> )	.630**	0,177	Valid
Pernyataan 21 (Y)	.608**	0,177	Valid
Pernyataan 22 (Y)	.662**	0,177	Valid
Pernyataan 23 (Y)	.755**	0,177	Valid
Pernyataan 24 (Y)	.617**	0,177	Valid
Pernyataan 25 (Y)	.604**	0,177	Valid
Pernyataan 26 (Y)	.674**	0,177	Valid
Pernyataan 27 (Y)	.627**	0,177	Valid
Pernyataan 28 (Y)	.723**	0,177	Valid

Sumber : Olah Data SPSS

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dijalankan secara bersamaan pada seluruh butir item pernyataan. Dalam pengujian reliabilitas ini, teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel akan dinyatakan *reliable* atau konsisten jika memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.6$ .

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Semua Variabel

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Hasil <i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Work-life</i> <i>Balance</i> (X <sub>1</sub> )	10	.857	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	10	.846	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	8	.814	0.60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat pada hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel menyatakan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa

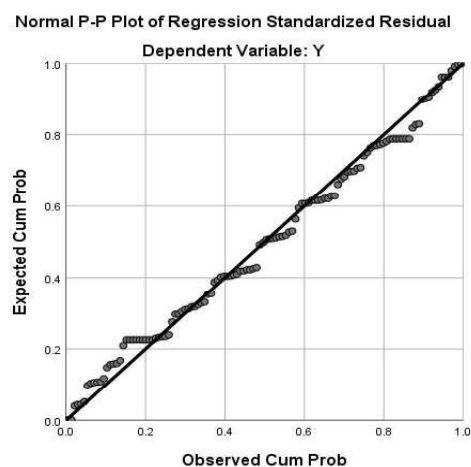
pernyataan atau indikator dari setiap variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018), uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Perlu dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedasitas, dan uji multikolinearitas.

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat menguji apakah data yang akan digunakan untuk hipotesis yaitu data dari variabel dependen dan independen yang digunakan telah terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk menguji apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak, penelitian ini menggunakan uji dengan analisis statistic yaitu dengan P-plot dan *Kolmogorov-Smirnov*.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data P-Plot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Pada gambar 4.1 dapat dilihat hasil dari SPSS Normalitas P-Plot menggambarkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal, maka pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96670343
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.076
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan *Asymptotic only* dengan syarat *Asymptotic Sig* > 0,05. Jika *Asymp.sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka diasumsikan distribusi datanya normal. Sebaliknya, jika *Asymp.sig* (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka diasumsikan distribusi datanya tidak normal. Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.13 diatas dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai probabilitas atau *Asymptotic Sig* (2-tailed) sebesar 0,60 lebih besar dari pembanding signifikansi 0,05.

**4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas ini ditujukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berhubungan secara linear atau saling berkorelasi. Nilai *tolerance* atau nilai *variance inflation factor* (VIF) digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinearitas pada model penelitian. Jika nilai VIF < 10 berarti tidak

terjadi multikolinearitas, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)		
	WORK LIFE BALANCE	.310	3.224
	KEPUASAN KERJA	.310	3.224

a. Dependent Variable: KINERJA

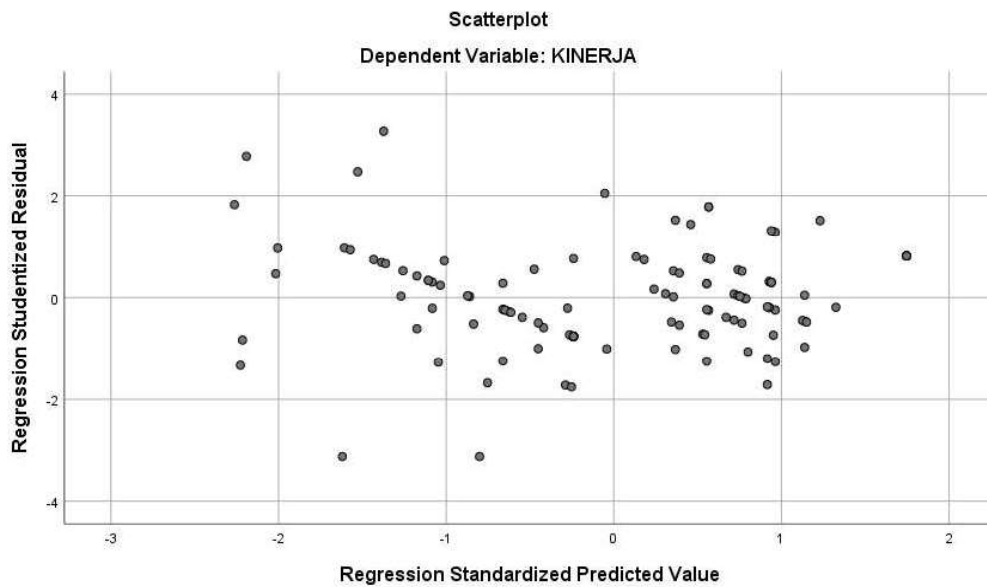
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, nilai VIF pada setiap variabel penelitian lebih kecil dari syarat ( $VIF < 10$ ), maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada instrumen penelitian yang diajukan.

#### 4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini dilakukan untuk dapat menguji apakah model regresi memiliki keragaman error yang sama atau berbeda. Asumsi keragaman error yang sama ini disebut dengan heteroskedastisitas yaitu terjadi jika keragaman nilainya errornya tidak konstan atau berbeda. Ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana Y adalah nilai residual dan X adalah nilai prediksi, digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heterokedastisitas. Pedoman pemanfaatan grafik scatterplot untuk mengidentifikasi gejala heterokedastisitas diantaranya:

- a. Heterokedastisitas ditunjukkan jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur
- b. Tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar dibawah nilai 0.



Gambar 4.2 Uji Scatterplot

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan gambar 4.2, tidak ada pola yang terlihat, titik-titik berjarak sama di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, yang menunjukkan tidak adanya tanda-tanda heterokedastisitas.

#### 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji dan menentukan bagaimana hubungan variabel dependen jika ada dua atau lebih. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil dari beberapa pengujian menggunakan regresi linear:

Tabel 4.15 Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.814	1.491		9.268	.000
	WORK-LIFE BALANCE	.029	.058	.052	.509	.612
	KEPUASAN KERJA	.463	.064	.739	7.221	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023

Apabila memperhatikan model regresi dan hasil regresi linear berganda maka didapat persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 13.814 + 0.029X_1 + 0.463X_2 + e$$

1. Koefisien Konstanta

Nilai konstanta sebesar 13.814 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja yang mempengaruhi Kinerja akan mempunyai nilai sebesar 13.814

2. Koefisien *Work-life Balance* (b1)

Nilai koefisien regresi untuk variabel *work-life balance* yaitu sebesar 0.029 sehingga variabel ini dapat disimpulkan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dan menunjukkan hubungan yang searah.

3. Koefisien Kepuasan Kerja (b2)

Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0.463 yang artinya apabila variabel kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.463 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam kondisi konstan.

Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti antara variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi secara parsial dapat berpengaruh besar terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai  $\alpha$  0,05 dengan sig maka dilakukan uji parsial, sedangkan uji pengaruh dapat dilihat dari perbandingan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:



Tabel 4.16 Uji Partial (uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.814	1.491		9.268	.000
	WORK-LIFE BALANCE	.029	.058	.052	.509	.612
	KEPUASAN KERJA	.463	.064	.739	7.221	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. ● Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja

Dari hasil data output diketahui bahwa  $t_{hitung} = 0,509$  sementara  $t_{tabel}$  (DK = N-K) = 1,980 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar 0.61 yang nilainya lebih besar dari signifikansi 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_0 ; \beta_1 = 0$  yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y).

2. ● Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil data output diketahui bahwa  $t_{hitung} = 7,221$  sementara  $t_{tabel}$  (DK = N-K) = 1,980 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang nilainya lebih kecil dari signifikansi 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa  $H_a ; \beta_2 \neq 0$  yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).

#### 4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai yang tercantum pada kolom f-statistic sedangkan  $F_{tabel}$  ditentukan dengan mengamati tabel F pada baris yang dicari dengan persamaan  $DF (N1) = K - 1$  dan  $DF (N2) = N - K$ . Sehingga pada penelitian ini, ditemukan

persamaannya yaitu DF (N1) = 2 dan DF (N2) = 119. Sehingga nilai  $F_{tabel}$  pada penelitian ini adalah 3,07.

Tabel 4.17 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741.990	2	370.995	94.330	.000 <sup>b</sup>
	Residual	468.019	119	3.933		
	Total	1210.008	121			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, WORK-LIFE BALANCE

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 94,330 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3,07. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) pada penelitian ini yaitu sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

#### 4.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel terhadap variabel dependen. Salah satu cara untuk menilai seberapa baik varians satu variabel dijelaskan oleh variasi lain adalah dengan melihat koefisien determinasinya. Ketika  $R^2$  mendekati atau melampaui satu, model data dianggap lebih akurat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*, hasil uji koefisien dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.607	1.983	1.794

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, WORK-LIFE BALANCE

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Olah Data SPSS

Pada tabel menunjukkan persamaan nilai *Adjusted R Square* bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi sebesar 60,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini atau dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian dapat memberikan kontribusi sebesar 39,3%.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa nilai sig *work-life balance* sebesar 0,61 yang berarti lebih dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis 1 (H1) yang menyatakan adanya pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan ditolak atau tidak terbukti, dalam hal ini adalah kinerja karyawan milenial di perusahaan retail. Dari data kuesioner yang dikumpulkan yang memiliki nilai tertinggi pada pernyataan menyatakan bahwa beberapa karyawan merasa tidak didukung oleh perusahaan dalam mencapai keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian ini terdukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lingga (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh *Work-Family Conflict*, *Family-Work Conflict*, dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT. Merpati Mas Nusantara Kediri)”. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari dimana keluarga memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan, mampu membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga serta dapat menyisihkan waktu untuk keluarga maupun aktivitas lain diluar pekerjaan. Sehingga, hal ini tidak berpengaruh signifikan pada perusahaan apabila karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya dan aktivitas diluar pekerjaan maupun keluarga, namun sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan jika tidak mampu menyeimbangkan kedua hal itu.

**Hipotesis 1 (H1) : *Work-Life Balance* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

#### **4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan milenial di perusahaan retail di Jakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kuesioner, dimana nilai item tertinggi yaitu karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki dan hal ini berkontribusi terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Sehingga, H2 dapat diterima karena membuktikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh terhadap kinerja dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019) dan Dousin *et al.* (2019) yang menerangkan bahwa saat karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mereka, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas performance atau kinerja karyawan tersebut.

**Hipotesis 2 (H2) : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

#### **4.6.3 Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam uji f yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Penelitian yang relevan adalah yang dilakukan oleh Pradhan dan Jena (2021), yang menguji pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan di India. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work life balance* berperan sebagai mediator parsial antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja dapat mempengaruhi *work life balance*, yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

**Hipotesis 3 (H3) : *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**