

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 23 butir, dimana variabel *Work-life Balance* (X_1) memiliki 8 butir pernyataan, variabel Stres Kerja (X_2) memiliki 7 butir pernyataan, dan variabel Kinerja (Y) memiliki 8 butir pernyataan.

Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 74 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 PT. Matahari Department Store Tbk. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, dan masa kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan pernyataan kuesioner yang telah diberikan kepada responden yang sesuai dengan kebutuhan penelitian ini, hasil dari pengumpulan kuesioner akan ditabulasi dan dianalisis.

4.1.1.1 Karakteristik Respon Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

| Jenis_Kelamin | | |
|----------------------|-----------|---------|
| | Frequency | Percent |
| Laki-laki | 28 | 37.3 |
| Perempuan | 47 | 62.7 |
| Total | 75 | 100.0 |

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil penyebaran kuesioner tersebut mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan total responden sebanyak 47 orang dengan persentase sebanyak 62,7%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 28 orang dengan persentase 37,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pada responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dari jenis kelamin perempuan.

4.1.1.2 Karakteristik Respon Berdasarkan Tahun Lahir

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

Tabel 4. 2 Tahun Lahir Responden

| Tahun_Lahir | | |
|--------------------|-----------|---------|
| | Frequency | Percent |
| 1997 | 22 | 29.3 |
| 1998 | 5 | 6.7 |
| 1999 | 15 | 20.0 |
| 2000 | 6 | 8.0 |
| 2001 | 9 | 12.0 |
| 2002 | 8 | 10.7 |
| 2003 | 10 | 13.3 |
| Total | 75 | 100.0 |

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden menunjukkan karyawan yang bekerja di PT. Matahari Department Store, Tbk. dominan pada tahun lahir 1997 dengan persentasi 29,3%. hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja merupakan karyawan dengan usia produktif.

4.1.1.3 Karakteristik Respon Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini adalah data responden berdasarkan Status Pernikahan terlampir pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Status Pernikahan Responden

| Status_Pernikahan | | |
|--------------------------|-----------|---------|
| | Frequency | Percent |
| Menikah | 39 | 52.0 |
| Belum Menikah | 36 | 48.0 |
| Total | 75 | 100.0 |

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden menunjukkan karyawan yang bekerja di PT. Matahari Department Store, Tbk. memiliki karyawan dengan status pernikahan sudah menikah sebanyak 39 orang dengan persentase 52%, dan jumlah karyawan yang belum menikah sebanyak 36 orang dengan presentase 48%. Karyawan dengan status pernikahan sudah menikah sedikit lebih banyak jika dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.

4.1.1.4 Karakteristik Respon Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini adalah data responden berdasarkan pendidikan terakhir terlampir pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Tingkat Pendidikan Responden

| Tingkat_Pendidikan | | |
|---------------------------|-----------|---------|
| | Frequency | Percent |
| SMA/SMK | 14 | 18.7 |
| Diploma | 20 | 26.7 |
| S1 | 39 | 52.0 |
| S2 | 2 | 2.7 |
| Total | 75 | 100.0 |

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Pada gambar 4.4 dapat dilihat bahwa jumlah responden menunjukkan karyawan yang bekerja di PT. Matahari Department Store, Tbk. Didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir sampai jenjang S1 dengan persentasi 52%.

4.1.1.5 Karakteristik Respon Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini adalah data responden berdasarkan masa kerja terakhir terlampir pada tabel 4.5 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Masa Kerja Responden

| Masa_Kerja | | |
|-------------------|-----------|---------|
| | Frequency | Percent |
| 1-2 tahun | 36 | 48.0 |
| 3-4 tahun | 31 | 41.3 |
| 5-6 tahun | 7 | 9.3 |
| >6 tahun | 1 | 1.3 |
| Total | 75 | 100.0 |

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa jumlah responden menunjukkan karyawan yang bekerja di PT. Matahari Department Store, Tbk. memiliki karyawan yang sudah bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 48%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun lebih dominan.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian merujuk pada analisis data yang memberikan gambaran deskriptif tentang variabel-variabel yang diamati. Tujuannya adalah untuk menggambarkan, meringkas, dan menyajikan data secara sistematis yang melibatkan pengumpulan data, penyajian data dengan tabel dan grafik, penggunaan ukuran pusat dan penyebaran, distribusi frekuensi, serta grafik dan diagram untuk memvisualisasikan data. Data yang dapat ditinjau mencakup nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), nilai minimum (*minimum*), dan nilai maksimum (*maximum*). Dalam penelitian ini, nilai *mean* mengindikasikan rata-rata dari seluruh responden, sedangkan *standard deviation* menunjukkan variasi dari jawaban yang diberikan oleh responden. Jika nilai *standard deviation* mendekati nol, hal ini menandakan bahwa jawaban responden cenderung konsisten atau tidak bervariasi. Namun, jika nilai *standard deviation* semakin meningkat atau menjauhi nol, hal ini mengindikasikan adanya variasi yang lebih besar dalam jawaban yang diberikan oleh responden.

Nilai minimum mencerminkan tingkat variasi dalam respons responden. Nilai minimum adalah jawaban terendah yang diberikan oleh responden berdasarkan skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini (1-4). Nilai minimum 1 adalah bahwa responden sangat tidak setuju, nilai 2 diartikan sebagai tidak setuju, nilai 3 diartikan sebagai responden setuju, dan nilai 4 diartikan sebagai responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Nilai maksimum dalam kuesioner ini adalah 4, yang menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan tertinggi atau sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan bagaimana responden menanggapi setiap pernyataan yang telah dikategorikan menjadi 4 kategori. Yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju).

Perhitungan rentang skor untuk interpretasi hasil analisis deskriptif adalah sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 \text{Rentan Skor} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}} \\
 &= \frac{(4-1)}{4} \\
 &= \frac{3}{4} \\
 &= 0,75
 \end{aligned}$$

Rentang skor yang didapatkan sebesar 0.75 dengan demikian dapat digunakan sebesar rentang jawaban setiap poin interval kriteria untuk menafsirkan jawaban responden dalam tabel kategori skala berikut ini.

Tabel 4. 6 Kategori Skala

| Kategori | Skala |
|---------------------|-------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1.0 – 1.75 |
| Tidak Setuju | 1.76 – 2.50 |
| Setuju | 2.51 – 3.25 |
| Sangat Setuju | 3.26 – 4.00 |

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif *Work-life Balance* (X_1)

Berdasarkan variabel *work-life balance* yang digunakan 7 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 4, maka didapatkan hasil perhitungannya sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif *Work-life Balance* (X_1)

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|-------------|-------------|------|-------------------|
| | N | Minimu m | Maximu m | Mean | Std. Deviation |
| P1 | 75 | 2 | 4 | 3.55 | .527 |
| P2 | 75 | 1 | 4 | 3.47 | .577 |
| P3 | 75 | 2 | 4 | 3.52 | .529 |
| P4 | 75 | 2 | 4 | 3.41 | .617 |
| P5 | 75 | 1 | 4 | 3.37 | .653 |
| P6 | 75 | 1 | 4 | 3.36 | .584 |

| | | | | | |
|-----------------------|----|---|---|------|------|
| P7 | 75 | 1 | 4 | 3.45 | .622 |
| X1 | | | | 3.45 | |
| Valid N (listwise) | 75 | | | | |

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Dari Tabel 4.7 analisis statistik deskriptif, dapat diketahui bahwa nilai *mean* tertinggi pada variabel *work-life balance* terdapat pada item P1 dengan pernyataan bahwa karyawan dapat menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan ketersediaan waktu yang dimilikinya memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.55 yang artinya responden cenderung setuju dengan item pernyataan tersebut, dan seluruh pernyataan pada variabel *Work-life Balance* memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.45 yaitu diatas rentang skor 3,26, menggambarkan karyawan cenderung memilih jawaban (Sangat Setuju) pada item pernyataan. Standar deviasi atau simpangan baku data responden penelitian pada variabel *work-life balance* dapat dikatakan jawaban yang beragam karena seluruh hasil jauh di atas nol (0) dengan nilai *standard deviation* paling rendah adalah 0.527 pada pernyataan P1 yaitu saya dapat menyesuaikan beban kerja saya dengan kemampuan dan ketersediaan waktu saya sendiri. Nilai *standard deviation* paling tinggi sementara itu terdapat pada pernyataan P5 yaitu saya dapat memanfaatkan waktu senggang untuk menjalankan kegiatan atau aktivitas yang menyenangkan.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Stress Kerja (X_2)

Berdasarkan variabel stress kerja yang digunakan 8 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 4, maka didapatkan hasil perhitungannya sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Stress Kerja (X_2)

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| P8 | 75 | 2 | 4 | 3.48 | .578 |
| P9 | 75 | 1 | 4 | 3.33 | .553 |
| P10 | 75 | 1 | 4 | 3.44 | .620 |
| P11 | 75 | 2 | 4 | 3.41 | .548 |
| P12 | 75 | 1 | 4 | 3.41 | .639 |

| | | | | | |
|-----------------------|----|---|---|------|-------|
| P13 | 75 | 1 | 4 | 3.40 | .593 |
| P14 | 75 | 2 | 4 | 3.39 | .517 |
| P15 | 75 | 1 | 4 | 3.36 | .650\ |
| X2 | | | | 3.40 | |
| Valid N (listwise) | 75 | | | | |

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Dari Tabel 4.8 analisis statistik deskriptif, dapat diketahui bahwa nilai *mean* tertinggi pada variabel stress kerja terdapat pada item P8 dengan pernyataan bahwa karyawan merasa dapat menyeimbangkan antara tugas atau proyek yang harus diselesaikan dengan waktu dan tenaga yang tersedia memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.48 yang artinya responden cenderung setuju dengan item pernyataan tersebut, dan seluruh pernyataan pada variabel stress kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.40 yaitu di atas rentang skor 3,26, menggambarkan karyawan cenderung memilih jawaban (Sangat Setuju) pada item pernyataan. Standar deviasi atau simpangan baku data responden penelitian pada variabel stress kerja dapat dikatakan jawaban yang beragam karena seluruh hasil jauh di atas nol (0) dengan nilai *standard deviation* paling rendah adalah 0.517 pada pernyataan P14 saya merasa memiliki waktu atau kesempatan untuk melakukan hal-hal yang penting bagi kehidupan pribadi saya. Nilai *standard deviation* paling tinggi sementara itu terdapat pada pernyataan P15 yaitu Saya merasa tidak ada beban kerja atau tugas yang terlalu banyak atau terlalu rumit.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja (Y)

Berdasarkan variabel kinerja yang digunakan 8 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 4, maka didapatkan hasil perhitungannya sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif Kinerja (Y)

| | N | Descriptive Statistics | | Mean | Std. Deviation |
|-----|----|------------------------|-------------|------|-------------------|
| | | Minimu m | Maximu m | | |
| P16 | 75 | 2 | 4 | 3.59 | .548 |
| P17 | 75 | 1 | 4 | 3.35 | .581 |

| | | | | | |
|-----------------------|----|---|---|------|------|
| P18 | 75 | 1 | 4 | 3.53 | .644 |
| P19 | 75 | 2 | 4 | 3.37 | .540 |
| P20 | 75 | 1 | 4 | 3.55 | .576 |
| P21 | 75 | 1 | 4 | 3.47 | .600 |
| P22 | 75 | 1 | 4 | 3.32 | .549 |
| P23 | 75 | 2 | 4 | 3.60 | .545 |
| Y | | | | 3.47 | |
| Valid N (listwise) | 75 | | | | |

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Dari Tabel 4.9 analisis statistik deskriptif, dapat diketahui bahwa nilai *mean* tertinggi pada variabel kinerja terdapat pada item P23 dengan pernyataan bahwa karyawan selalu mencari cara untuk meningkatkan kuantitas kerja tanpa mengorbankan kualitas dan keamanan kerja, memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.60 yang artinya responden cenderung setuju dengan item pernyataan tersebut, dan seluruh pernyataan pada variabel kinerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3.47 yaitu di atas rentang skor 3,26, menggambarkan karyawan cenderung memilih jawaban (Sangat Setuju) pada item pernyataan. *Standar deviasi* atau simpangan baku data responden penelitian pada variabel kinerja dapat dikatakan jawaban yang beragam karena seluruh hasil jauh di atas nol (0) dengan nilai *standard deviation* paling rendah adalah 0.545 pada pernyataan P23 yaitu Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan kuantitas kerja tanpa mengorbankan kualitas dan keamanan kerja. Nilai *standard deviation* paling tinggi adalah 0.644 sementara itu terdapat pada pernyataan P18 yaitu saya selalu berusaha untuk memperluas lingkup pekerjaan saya dan mencari tantangan baru untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja saya.

4.1.3 Validitas dan Reabilitas

Validitas dalam pengujian mengacu pada sejauh mana instrumen atau metode yang digunakan untuk mengukur atau mengumpulkan data dapat secara akurat dan tepat mengukur apa yang sedang diukur, sedangkan reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa alat pengukuran atau instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil sehingga hasil penelitian dapat diandalkan dan generalisasinya dapat diperkuat.

4.1.3.1 Uji Validitas

Tabel 4. 10 Uji Validitas

Enrollment in local colleges, 2005

| Pernyataan | r.hitung | r.tabel | Keterangan |
|---------------------------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1 (X ₁) | .421** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 2 (X ₁) | .675** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 3 (X ₁) | .664** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 4 (X ₁) | .652** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 5 (X ₁) | .776** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 6 (X ₁) | .658** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 7 (X ₁) | .628** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 8 (X ₂) | .578** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 9 (X ₂) | .665** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 10 (X ₂) | .690** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 11 (X ₂) | .595** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 12 (X ₂) | .673** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 13 (X ₂) | .689** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 14 (X ₂) | .503** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 15 (X ₂) | .661** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 16 (Y) | .652** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 17 (Y) | .693** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 18 (Y) | .620** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 19 (Y) | .518** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 20 (Y) | .670** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 21 (Y) | .648** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 22 (Y) | .670** | 0.227 | Validitas |
| Pernyataan 23 (Y) | .514** | 0.227 | Validitas |

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel 4.10 di atas terdapat 7 item pernyataan yang merupakan indikator dari variabel *work-life balance* (X₁), 8 item pernyataan yang merupakan indikator dari variabel stress kerja (X₂), dan 8 item

pernyataan yang merupakan indikator dari variabel kinerja (Y), dimana memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.227) atau semua item pernyataan yang mewakili setiap indikator pervariabel telah dinyatakan valid. Oleh karena itu, peneliti dapat melanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas, metode yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha* (α). Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka variabel dianggap *reliabel*. Pada kuesioner, pernyataan-pernyataan dianggap *reliabel* atau konsisten jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60.

Enrollment in local colleges, 2005

Tabel 4. 11 Uji Reabilitas

| Variabel | Jumlah | Hasil | Nilai | Keterangan |
|--|------------|------------|--------|--------------|
| | Item | Cronbach's | | |
| | Pernyataan | Alpha | Kritis | Reliabilitas |
| <i>Work-life Balance</i> (X ₁) | 7 | .763 | 0.60 | Reliabel |
| Stress Kerja (X ₂) | 8 | .787 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 8 | .789 | 0.60 | Reliabel |

Source: Fictitious data, for illustration purposes only

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap indikator variabel independen (X₁) sebesar 0.763 dan (X₂) sebesar 0.787, sedangkan untuk variabel dependen (Y) adalah 0.789. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel. Oleh karena itu, tidak perlu dilakukan pengujian ulang terhadap variabel tersebut.

4.1.4 Hasil 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.

4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam model regresi adalah normal atau mendekati normal. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi variabel normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dan P-plot, dan hasilnya dapat diperiksa pada tabel berikut :

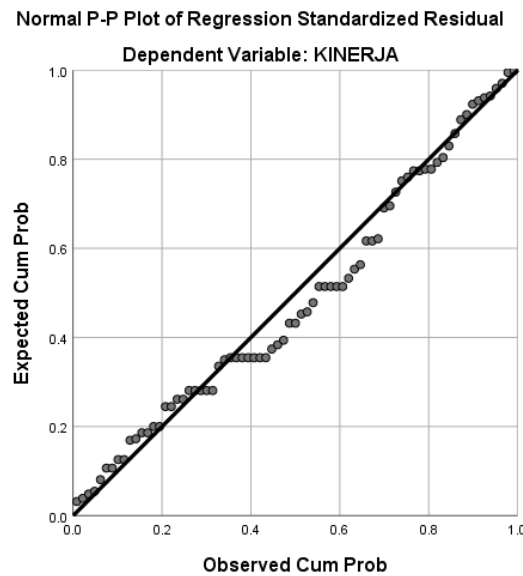
Tabel 4. 12 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|--------------------------|-------------------------|
| N | | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.36723279 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .099 |
| | Positive | .099 |
| | Negative | -.046 |
| Test Statistic | | .099 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .066 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang mendekati normal karena nilai probabilitas, atau Asymp. Sig. (2-tailed), sebesar 0,66 lebih tinggi daripada taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05, hal ini menyatakan bahwa asumsi normalitas penelitian telah terpenuhi.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas P-plot

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Pada gambar 4.1 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan P-plot menggambarkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki hubungan linear atau korelasi antara satu sama lain. Nilai toleran atau nilai *variance inflation factor* (VIF) digunakan untuk mendekati gejala multikolinearitas pada model penelitian. Jika nilai VIF < 10 hal ini menandakan tidak terjadi multikolinearitas, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | |
|---------------------------|-------------------------|
| Model | Collinearity Statistics |

| | | Tolerance | VIF |
|---|------------------|-----------|-------|
| 1 | (Constant) | | |
| | <i>WORK LIFE</i> | .335 | 2.983 |
| | <i>BALANCE</i> | | |
| | STRESS KERJA | .335 | 2.983 |

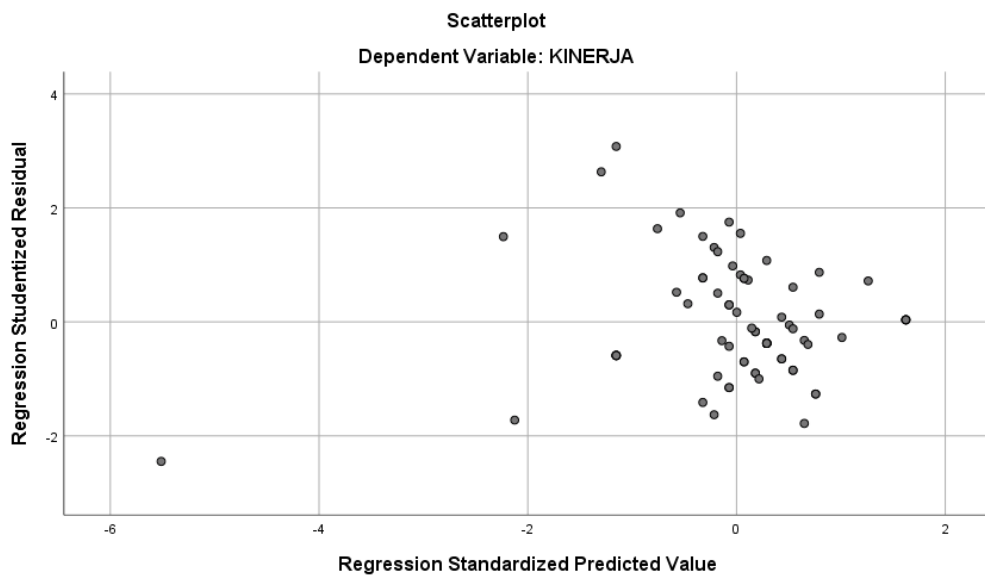
Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.13, diperoleh bahwa nilai VIF pada setiap variabel penelitian memiliki nilai 2.983, dimana lebih rendah daripada batasan yang ditetapkan ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* sebesar 3.35 dimana lebih tinggi dari 0,1. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda adanya multikolinearitas dalam instrumen penelitian yang diajukan.

4.1.4.3 Hasil Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan dalam varians antara residual pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Model regresi yaitu model regresi yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Pola yang terlihat pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Untuk menentukan adanya heteroskedastisitas dalam model, digunakan nilai residual (Y) dan nilai prediksi (X) untuk melakukan mengidentifikasi gejala heteroskedastisitas diantaranya:

- a. Heteroskedastisitas dapat teridentifikasi jika terdapat pola khusus yang terlihat pada *scatterplot*, seperti adanya pola reguler di mana titik-titik membentuk pola tertentu yang berubah secara sistematis.
- b. Heteroskedastisitas dianggap tidak ada jika tidak ada pola yang terlihat pada *scatterplot* dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar nilai 0. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi.



Gambar 4. 2 Uji Heterokedasitas

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan pada Gambar 4.2, tidak terlihat adanya pola yang jelas, dengan titik-titik yang terdistribusi secara seragam di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang terjadi.

4.1.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji dan memperoleh pemahaman tentang hubungan antara dua variabel bebas (independen) atau lebih pada variabel dependen (dependen).selain itu uji ini digunakan untuk menunjukkan uji kelayakan dari model regresi yang digunakan pada penelitian ini

Signifikan atau tidaknya model regresi dapat dilihat berdasarkan nilai probabilitasnya. Jika nilai probabilitas memiliki hasil kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas < 0.05) maka model ini dianggap memiliki hasil yang signifikan, begitu juga sebaliknya jika nilai probabilitas lebih tinggi dari 0.05 (Nilai Probabilitas > 0.05) maka model ini dianggap memiliki hasil yang tidak signifikan. Uji kelayakan model regresi kemudian dilihat melalui tabel ANOVA pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 14 Uji Kelayakan Model Regresi

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 490.817 | 2 | 245.408 | 127.734 | .000 ^b |
| | Residual | 138.330 | 72 | 1.921 | | |
| | Total | 629.147 | 74 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, *WORK LIFE BALANCE*

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Tabel ANOVA tersebut menjelaskan uji kelayakan daripada model regresi yang digunakan, yaitu menunjukkan besaran angka probabilitas atau signifikansi dengan angka ketentuan probabilitas kurang dari 0.05 (Nilai Probabilitas < 0.05) pada kolom Sig. dalam tabel tersebut diperoleh nilai probabilitas atau signifikansi model sebesar 0.000 dimana nilai ini lebih kecil dari ketentuan nilai yaitu 0.05 ($0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan variabel X_1 (*Work-life Balance*) dan variabel X_2 (Stress Kerja) sudah dinyatakan layak untuk memprediksi tingkat variabel Y (Kinerja).

Tabel *Coefficients* selanjutnya digunakan untuk melakukan analisis regresi linear berganda serta melihat angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi.

Tabel 4. 15 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.365 | 1.551 | | 2.170 | .033 |
| | <i>WORK LIFE BALANCE</i> | .280 | .105 | .254 | 2.660 | .010 |
| | STRESS KERJA | .649 | .093 | .664 | 6.956 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Setelah mempertimbangkan model regresi dan hasil regresi linear berganda, ditemukan persamaan yang menggambarkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 3.365 - 0.280X_1 + 0.649X_2 + e$$

1. Koefisien konstanta

Nilai konstanta sebesar 3.365 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi perubahan pada variabel bebas yaitu *Work-life Balance* dan Stress Kerja yang mempengaruhi kinerja akan mempunyai nilai sebesar 3.365

2. Koefisien *Work-life Balance*

Nilai koefisien untuk variabel *work-life balance* yaitu sebesar 0.280. yang menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah antara variabel *work-life balance* dan variabel kinerja karyawan. Dan berarti variabel *work-life balance* dapat disimpulkan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dan menunjukkan hubungan yang searah. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti antara variabel *work-life balance* dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Jika variabel *work-life balance* semakin meningkat mengakibatkan kinerja akan meningkat. Begitu pula sebaliknya jika pada variabel *work-life balance* semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

3. Koefisien Stress kerja

Nilai koefisien untuk variabel stress kerja yaitu sebesar 0.649. yang menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah antara variabel stress kerja dan variabel kinerja karyawan. Dan berarti variabel stress kerja dapat disimpulkan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dan menunjukkan hubungan yang searah. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti antara variabel stress kerja dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Jika pengelolaan stress kerja ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya.

4.1.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel mempengaruhi variabel dependen. Salah satu metode untuk mengevaluasi sejauh mana variasi dalam satu variabel dijelaskan oleh variasi dalam variabel lain adalah melalui koefisien determinasi. Ketika nilai R^2 mendekati atau melebihi satu, hal ini menunjukkan bahwa model data tersebut lebih akurat. Nilai koefisien determinasi diperoleh melalui nilai *Adjusted R Square*, dan hasil pengujian koefisien dapat ditemukan sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .883 ^a | .780 | .774 | 1.386 | 1.508 |

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, *WORK LIFE BALANCE*

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan persamaan nilai *Adjusted R Square* dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan stress kerja memiliki kontribusi sebesar 77,4% terhadap kinerja karyawan, sementara faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini atau dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian memberikan kontribusi sebesar 22,6%.

4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*alpha*) sebesar 0,05 dengan nilai sig. sedangkan uji pengaruh dapat dilihat dari perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4. 17 Uji Parsial (Uji T)

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.365 | 1.551 | | 2.170 | .033 |
| | <i>WORK LIFE BALANCE</i> | .280 | .105 | .254 | 2.660 | .010 |
| | STRESS KERJA | .649 | .093 | .664 | 6.956 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data SPSS 2023

Hasil dari tabel 4.14 diatas menggambarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t dan t hitung berdasarkan nilai koefisien menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi dibawah angka 0.05 yaitu 0.01. nilai t tabel dalam penelitian ini 1993, nilai ini memiliki nilai di bawah nilai t hitung yaitu sebesar 2.660, maka *Work-life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

- a. H_0 1 Ditolak
- b. H_a 1 Diterima

Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *Work-life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan.

Sedangkan untuk. Variabel Stress Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena nilai signifikansi di bawah angka 0.05 yaitu 0.00. nilai t tabel dalam penelitian ini 1993, nilai ini memiliki nilai di

bawah nilai t hitung yaitu sebesar 6.956, maka Stress Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

- a. Ho2 Ditolak
- b. Ha2 Diterima

Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Stress Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka dari itu dapat dikatakan jika perusahaan memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti Kesehatan dan kesejahteraan karyawan, maka kinerja yang diberikan oleh karyawan juga dapat semakin meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amalia, 2021) dengan judul Pengaruh *Work Life balance* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai BKPSDM Pemerintah Kota Cimahi, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat juga dilihat dari hasil kuesioner responden, yang memiliki nilai tertinggi pada pernyataan bahwa responden dapat menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan ketersediaan waktu yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki kendali lebih besar atas pekerjaan mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan memiliki *work-life balance* yang lebih baik yang akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Item pernyataan *work-life balance* berikutnya yang memiliki nilai paling tinggi yaitu pada pernyataan bahwa responden merasa puas dengan tugas atau pekerjaan yang saya lakukan. Rasa puas dalam item pernyataan ini seperti apresiasi

atau prestasi yang didapatkan dari tugas mereka yang berdampak positif pada pekerjaan hingga akhirnya berdampak positif pada kinerja.

Item pernyataan *work-life balance* selanjutnya yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada pernyataan bahwa responden merasa memiliki rekan kerja yang saling mendukung di tempat kerja. Dukungan yang dimaksud pada item ini adalah dukungan yang positif dari atasan dan kerja sama antara rekan kerja dan keluarga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka dari itu dapat dikatakan jika perusahaan memberikan pengelolaan stress kerja yang baik pada karyawan, maka kinerja yang diberikan oleh karyawan juga dapat semakin meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2020) dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat juga dilihat dari hasil kuesioner responden, yang memiliki nilai tertinggi pada pernyataan bahwa responden merasa dapat menyeimbangkan antara tugas atau proyek yang harus diselesaikan dengan waktu dan tenaga yang tersedia. Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan disesuaikan antara beban kerja dan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal hingga akhirnya berdampak positif pada kinerja.

Item pernyataan stress kerja berikutnya yang memiliki nilai paling tinggi yaitu pada pernyataan bahwa responden merasa dapat mengekspresikan pendapat atau ide di tempat kerja. Perusahaan dapat mengelola tingkat stress kerja karyawan dengan memberikan komunikasi yang baik salah satunya dengan cara memberi kesempatan terhadap karyawan untuk mengapresiasi pendapat atau ide yang dapat membantu perusahaan yang akhirnya berdampak positif pada kinerja.

Item pernyataan stress kerja selanjutnya yang memiliki nilai paling tinggi terdapat pada pernyataan bahwa responden merasa tidak akan terjadi pemutusan hubungan kerja atau perubahan kondisi kerja yang tidak diinginkan. Perusahaan dalam mengelola stress kerja karyawan memberikan pekerjaan dan tugas yang sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan seta memberikan jenjang karier yang pasti akan berdampak positif pada kinerja.

