

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

PT. Surya Jaya Beton merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang beton siap pakai *ready mix*, *concrete*, *precast* dengan mendirikan *batching plant* pertama di Kudus, Jawa Tengah. PT Surya Jaya Beton Kudus, yang dikenal sebagai SJB Beton, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang beton siap pakai (*Ready Mix Concrete*) dan *precast* dengan produk beton *precast* berkualitas tinggi dan terpercaya untuk proyek-proyek besar. Perusahaan ini memiliki pusat penyediaan beton *ready mix* dan *concrete pump*, serta layanan pemborongan beton *precast-prestressed concrete products batching plant*.

Visi dari PT Surya Jaya Beton ini adalah “Menjadikan perusahaan yang bisa dipercaya di *ready mix* dan *precast* serta menjamin kepuasan pelanggan”. Sedangkan misi dari PT Surya Jaya Beton ini yaitu:

- a. Memberikan produk dan pelayanan yang berkualitas prima untuk menjaga kepercayaan pelanggan.
- b. Mengembangkan layanan untuk memenuhi kebutuhan pasar beton dan split.
- c. Menjaga konsistensi mutu beton dan split yang diproduksi memenuhi standart mutu beton yang berlaku.
- d. Menciptakan *brand image* Surya Jaya Beton di Indonesia dengan melakukan peningkatan secara berkesinambungan di segala bidang.
- e. Memelihara dan meningkatkan sistem informasi dan sistem manajemen mutu.
- f. Menjamin dan memelihara pemenuhan standart keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik dari SDM, alat-alat produksi serta pendukungnya.

2. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden berisi tentang gambaran umum mengenai data-data deskriptif tentang responden serta personalitas responden yang menjadi sampel penelitian. Deskripsi responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan pada umur, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Berikut karakteristik responden berdasarkan:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4. 1 Umur Responden

Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
>35 tahun	14	14%
17-25 tahun	75	75%
26-35 tahun	11	11%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.1, maka dapat dilihat bahwa dilihat dari sisi umur, responden yang berusia >35 tahun sebanyak 14%, responden yang berusia 17-25 tahun yaitu sebanyak 75% dan responden yang berusia 26-35 tahun yaitu sebanyak 11%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah responden yang berusia 17-25 tahun.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Perempuan	65	65%
Laki-Laki	35	35%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.2, maka dapat dilihat bahwa dilihat dari sisi jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 35% dan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 65%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. 3 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SLTA	39	39%
Diploma	12	12%
Sarjana	44	44%
Pascasarjana	5	5%

Total	100	100%
--------------	------------	-------------

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.3, maka dapat dilihat bahwa dilihat dari sisi pendidikan, responden yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 39%, responden yang berpendidikan Diploma yaitu sebanyak 12%, responden yang berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 44% dan responden yang berpendidikan Pascasarjana yaitu sebanyak 5%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah berpendidikan Sarjana.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-5 Bulan	16	16%
6-10 Bulan	20	20%
11-15 Bulan	14	14%
16-20 Bulan	16	16%
>20 Bulan	34	34%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.4, maka dapat dilihat bahwa dilihat dari lama bekerja, responden yang bekerja selama 1-5 bulan yaitu sebanyak 16%, responden yang bekerja selama 6-10 bulan yaitu sebanyak 20%, responden yang bekerja selama 11-15 bulan yaitu sebanyak 14%, responden yang bekerja selama 16-20 bulan yaitu sebanyak 16% dan responden yang bekerja selama >20 bulan yaitu sebanyak 34%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian ini bekerja selama >20 bulan di PT Surya Jaya Beton.

3. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Statistik deskripsi variabel penelitian ialah sebuah tanggapan dari 100 orang responden yang telah mengisi kuesioner mengenai “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Individu: Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Pada PT. Surya Jaya Beton (Studi Kasus Pada PT Surya Jaya Beton Kudus)”. Untuk mengetahui bobot

jawaban responden, variabel akan diukur dengan memakai skala likert. Rumusnya yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skala} &= \frac{(\text{Skor Tertinggi}-\text{Skor Terendah})}{5} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus tersebut, diperoleh jarak antar kategori sebesar 0.8 sehingga jenjang interval diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Jenjang Interval

No	Rentang Skala	Kategori
1	1,00 - 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,60	Rendah
3	2,61 - 3,40	Sedang
4	3,41 - 4,20	Tinggi
5	4,21 - 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sudjana, 2011

Rentang skala sebesar 0,8 berguna untuk mengetahui kategori rendah tingginya penilaian responden terhadap sebuah variabel penelitian.

a. *Work Life Balance (X)*

Adapun hasil olah data deskripsi variabel *Work Life Balance (X)* diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Variabel *Work Life Balance*

Item	STS	TS	R	S	SS	Index	Kategori
	1	2	3	4	5		
Item 1	3	9	29	36	23	3.67	Tinggi
Item 2	0	3	7	12	78	4.65	Sangat Tinggi
Item 3	1	9	22	38	30	3.87	Tinggi
Item 4	3	6	19	45	27	3.87	Tinggi
Rata-Rata						4.02	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil olah data pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa indeks rata-rata variabel *work life balance* ialah sebesar 4.02 dalam kategori “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan yang baik tentang *work life balance*.

Pada item 1, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 23 responden, Setuju sebanyak 36 responden, Ragu-Ragu dengan 29 responden, Tidak setuju sebanyak 9 responden dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju jika responden dapat mengatur waktu antara kehidupan pribadinya dan urusan pekerjaannya.

Pada item 2, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 78 responden, Setuju sebanyak 12 responden, Ragu-Ragu dengan 7 responden, dan Tidak setuju sebanyak 3 responden, serta Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju jika mereka dapat melakukan aktivitas lain diluar jam kerjanya.

Pada item 3, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 30 responden, Setuju sebanyak 38 responden, Ragu-Ragu sebanyak 22 responden, dan Tidak setuju sebanyak 9 responden, serta Sangat Tidak Setuju sebanyak 1 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju jika responden memiliki peran dan tanggung jawan terhadap keluarga dan pekerjaannya.

Pada item 4, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 27 responden, Setuju sebanyak 45 responden, Ragu-Ragu dengan 19 responden, Tidak setuju dengan 6 responden serta Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju bahwa responden merasa puas dalam menjalankan aktivitas pribadi dan pekerjaannya.

b. Motivasi Kerja (Z1)

Adapun hasil olah data deskripsi variabel Motivasi Kerja (Z1) diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Variabel Motivasi Kerja

Item	STS	TS	R	S	SS	Index	Kategori
	1	2	3	4	5		
Item 1	3	4	18	41	34	3.99	Tinggi
Item 2	0	1	13	12	74	4.59	Sangat Tinggi
Item 3	0	5	14	49	32	4.08	Tinggi
Item 4	2	5	16	42	35	4.03	Tinggi
Item 5	0	2	13	47	38	4.21	Sangat Tinggi
Rata-Rata						4.18	Tinggi

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil olah data pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa indeks rata-rata variabel motivasi kerja ialah sebesar 4.18 dalam kategori “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan yang baik tentang motivasi kerja.

Pada item 1, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 34 responden, Setuju sebanyak 41 responden, Ragu-Ragu dengan 18 responden, Tidak setuju sebanyak 4 responden dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 3 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju jika responden memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Pada item 2, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 74 responden, Setuju sebanyak 12 responden, Ragu-Ragu dengan 13 responden, dan Tidak setuju sebanyak 1 responden, serta Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju jika responden memiliki prestasi kerja yang baik.

Pada item 3, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 32 responden, Setuju sebanyak 49 responden, Ragu-Ragu sebanyak 14 responden, dan Tidak setuju sebanyak 5 responden, serta Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju jika responden selalu memanfaatkan peluang yang akan membuat perusahaan berkembang.

Pada item 4, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 35 responden, Setuju sebanyak 42

responden, Ragu-Ragu dengan 16 responden, Tidak setuju dengan 5 responden serta Sangat Tidak Setuju sebanyak 2 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju bahwa responden selalu mendapatkan bonus karena dapat melebihi target.

Pada item 5, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 38 responden, Setuju sebanyak 47 responden, Ragu-Ragu dengan 13 responden, Tidak setuju dengan 2 responden serta Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju bahwa responden menyukai pekerjaan yang menantang.

c. Kepuasan Kerja (Z2)

Adapun hasil olah data deskripsi variabel Motivasi Kerja (Z2) diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Variabel Kepuasan Kerja

Item	STS	TS	R	S	SS	Index	Kategori
	1	2	3	4	5		
Item 1	0	0	4	57	39	4.35	Sangat Tinggi
Item 2	0	0	2	58	40	4.38	Sangat Tinggi
Item 3	0	0	1	56	43	4.42	Sangat Tinggi
Item 4	0	0	2	53	45	4.43	Sangat Tinggi
Item 5	0	1	3	50	46	4.41	Sangat Tinggi
Item 6	0	0	1	41	58	4.57	Sangat Tinggi
Rata-Rata						4.43	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil olah data pada tabel 4.8, menunjukkan bahwa indeks rata-rata variabel kepuasan kerja ialah sebesar 4.43 dalam kategori “sangat tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan yang baik tentang kepuasan kerja.

Pada item 1, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 39 responden, Setuju sebanyak 57

responden, Ragu-Ragu dengan 4 responden, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju jika responden merasa puas karena pekerjaannya sesuai dengan passionnya.

Pada item 2, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 40 responden, Setuju sebanyak 58 responden, Ragu-Ragu dengan 2 responden, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju jika responden merasa puas karena memiliki atasan yang professional dan mengayomi bawahannya.

Pada item 3, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 43 responden, Setuju sebanyak 56 responden, Ragu-Ragu sebanyak 1 responden, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju jika responden merasa puas karena lingkungan kerjanya sangat nyaman.

Pada item 4, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 45 responden, Setuju sebanyak 53 responden, Ragu-Ragu dengan 2 responden, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju bahwa responden merasa puas karena gaji yang diterimanya sesuai dengan kontribusi yang diberikan.

Pada item 5, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 46 responden, Setuju sebanyak 50 responden, Ragu-Ragu dengan 3 responden, Tidak setuju dengan 1 responden serta Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju bahwa responden merasa puas karena memiliki rekan kerja yang baik.

Pada item 6, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 58 responden, Setuju sebanyak 41 responden, Ragu-Ragu dengan 1 responden, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju bahwa responden merasa puas karena terdapat sarana dan prasarana yang menunjang di perusahaan.

d. Kinerja Individu (Y)

Adapun hasil olah data deskripsi variabel Motivasi Kerja (Z2) diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Variabel Kepuasan Kerja

Item	STS	TS	R	S	SS	Index	Kategori
	1	2	3	4	5		
Item 1	0	0	1	49	50	4.49	Sangat Tinggi
Item 2	0	0	0	43	57	4.57	Sangat Tinggi
Item 3	0	0	1	51	48	4.47	Sangat Tinggi
Item 4	0	0	3	47	50	4.47	Sangat Tinggi
Item 5	0	0	6	51	43	4.37	Sangat Tinggi
Item 6	0	0	3	47	50	4.47	Sangat Tinggi
Rata-Rata						4.47	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil olah data pada tabel 4.8, menunjukkan bahwa indeks rata-rata variabel labelisasi halal ialah sebesar 4.47 dalam kategori “sangat tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tanggapan yang baik tentang kepuasan kerja.

Pada item 1, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 50 responden, Setuju sebanyak 49 responden, Ragu-Ragu dengan 1 responden, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju jika responden memiliki kualitas kerja yang baik.

Pada item 2, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 57 responden dan Setuju sebanyak 43 responden. Sedangkan Ragu-Ragu, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju jika responden dapat mengerjakan tugas sesuai dengan target.

Pada item 3, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 48 responden, Setuju sebanyak 51 responden, Ragu-Ragu sebanyak 1 responden, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju jika responden dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Pada item 4, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 50 responden, Setuju sebanyak 47 responden, Ragu-Ragu dengan 3 responden, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju bahwa responden dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Pada item 5, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 43 responden, Setuju sebanyak 51 responden, Ragu-Ragu dengan 6 responden, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju bahwa responden dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan secara mandiri.

Pada item 6, responden memilih Sangat Setuju yaitu sebanyak 50 responden, Setuju sebanyak 47 responden, Ragu-Ragu dengan 3 responden, Tidak setuju dan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 responden. Dari pengujian diatas, kesimpulannya bahwa responden dianggap setuju bahwa responden memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan perusahaan.

4. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengatur valid atau tidaknya kuesioner, serta mewakili apa yang hendak diteliti. Uji signifikansi bisa diketahui dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. pertanyaan atau pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif, namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid dan nilai negatif.¹ Berikut ini

¹Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 52-53.

merupakan hasil uji validitas penelitian ini. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 100 orang responden dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.1966.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas

Work Life Balance (X)			
Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1	0.880	0.1966	Valid
X2	0.476	0.1966	Valid
X3	0.818	0.1966	Valid
X4	0.694	0.1966	Valid
Motivasi Kerja (Z1)			
Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Z1.1	0.772	0.1966	Valid
Z1.2	0.409	0.1966	Valid
Z1.3	0.787	0.1966	Valid
Z1.4	0.772	0.1966	Valid
Z1.5	0.335	0.1966	Valid
Kepuasan Kerja (Z2)			
Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Z2.1	0.561	0.1966	Valid
Z2.2	0.631	0.1966	Valid
Z2.3	0.742	0.1966	Valid
Z2.4	0.752	0.1966	Valid
Z2.5	0.622	0.1966	Valid
Z2.6	0.709	0.1966	Valid
Kinerja Individu (Y)			
Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.798	0.1966	Valid
Y2	0.685	0.1966	Valid
Y3	0.773	0.1966	Valid
Y4	0.751	0.1966	Valid
Y5	0.773	0.1966	Valid
Y6	0.809	0.1966	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari keseluruhan tabel 4. 10 di atas didapati bahwa seluruh item pada variabel *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu mempunyai nilai r -hitung $>$ r tabel yang senilai 0.1966 untuk $df = 100-2$. Ditarik suatu kesimpulan bahwa indikator atau pernyataan kuesioner dinilai valid menjadi alat ukur dalam riset.

b. Uji Reliabilitas

Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diberikan responden bersifat konsisten. Adapun kriteria dapat dikatakan reliabel yaitu jika nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistic *Cronbach Alpha* $>$ 0,06.² Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas penelitian ini.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
<i>Work Life Balance (X)</i>	0.707	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z1)	0.619	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z2)	0.750	0.60	Reliabel
Kinerja Individu (Y)	0.858	0.60	Reliabel

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Dari tabel 4. 11 diatas, dapat dinyatakan bahwa masing-masing secara berurutan variabel *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu memiliki cronbach's alpha bernilai 0.707, 0.619, 0.750, dan 0.858 yang mana nilai dari critical value uji reliabilitas adalah 0.60. Sehingga, dalam riset ini instrumen dinyatakan “reliabel” atau bisa dipercaya dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

² Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2010), 98.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi variabel dependen serta independennya memiliki nilai normal atau tidak. Uji normalitas diolah pada SPSS dengan menggunakan metode **Kolmogorov-Smirnov** dengan taraf signifikansi 0,05, yang berarti jika data lebih dari 0,05 akan dianggap normal.³ Data yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 12 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.8400000
	Std. Deviation	1.46799567
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.077
	Negative	-.061
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154 ^c

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dapat diketahui dari tabel 4. 13 diatas, bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0.154, artinya distribusi data bernilai normal dikarenakan nilai Kolmogorov-smirnov bernilai > 0.05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model reggresi ditemukan adanya korelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Sebuah penelitian yang baik dan dikatakan lulus uji multikolinieritas, jika hasil output SPSS pada kolom *Tolerance* menunjukkan nilai lebih dari 0,10 dan atau nilai

³Azuar Juliandi dkk, *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS* (Medan: Lemba Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, 2016), 55.

Variance Inflation Factor (VIF) dibawah angka 10.⁴ Data yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.862	3.184		3.097	.003		
Work Life Balance	.254	.101	.280	2.518	.013	.552	1.812
Motivasi Kerja	-.210	.103	-.226	-2.052	.043	.559	1.789
Kepuasan Kerja	.651	.096	.568	6.803	.000	.976	1.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4. 13, didapati bahwa nilai VIF keseluruhan variabel bernilai dibawah 10, sedangkan nilai Tolerance semua variabel memiliki nilai > 0.10. Bisa ditarik konklusi bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada seluruh variabel.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas yaitu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan uji glejser. Data yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

⁴Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate*, 105-106.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.661	1.830		1.454	.149
Work Life Balance	.020	.058	.047	.347	.730
Motivasi Kerja	-.063	.059	-.145	-1.068	.288
Kepuasan Kerja	-.001	.055	-.002	-.023	.982

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel 4. 14, dapat diuraikan bahwa data yang diolah dengan Metode Glejser menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai signifikan diatas 0.05, dimana nilai Sig. *Work Life Balance* 0.730 > 0.05, nilai Motivasi Kerja 0.288 > 0.05, dan Kepuasan Kerja 0.982 > 0.05. Sehingga, dapat dikatakan bahwa model tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

6. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Berganda

Persamaan 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.456	1.205		8.680	.000
Work Life Balance	.650	.074	.664	8.794	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Adapun persamaan 1 dari analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Z1 = a + b_1X_1 + \varepsilon$$

Keterangan:

Z1 = Motivasi Kerja

a = Nilai konstanta

b₁ = Nilai koefisien regresi *Work Life Balance*

X₁ = *Work Life Balance*

ε = *Standar error*

Berdasarkan tabel 4. 15 dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Z1 = 10.456 + 0.650X_1 + \varepsilon$$

Berlandaskan persamaan regresi berganda tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta 10.456 artinya, nilai variabel Motivasi Kerja (variabel dependen) akan bernilai 10.456 jika variabel independen tidak dipengaruhi oleh variabel yang lain atau bernilai 0.
- b) Koefisien regresi *Work Life Balance* yaitu 0.650. Berarti variabel *Work Life Balance* (X) berdampak positif atas variabel Motivasi Kerja. Dengan kata lain, jika *Work Life Balance* (X) dinaikkan sebesar 100% maka peningkatan Motivasi Kerja sebanyak 65%. Koefisien bernilai positif yang mana adanya hubungan positif antara variabel *Work Life Balance* dengan variabel Motivasi Kerja. Semakin baik *Work Life Balance*, maka akan semakin meningkatkan Motivasi Kerja karyawan PT Surya Jaya Beton Kudus.
- c) Koefisien e atau taraf kesalahan mengungkapkan adanya pengaruh faktor-faktor tambahan terhadap Motivasi Kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan 2 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.533	1.291		22.109	.000
<i>Work Life Balance</i>	-.123	.079	-.155	-1.551	.124

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Adapun persamaan 2 dari analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Z_2 = a + b_1X_1 + \epsilon$$

Keterangan:

Z₂ = Kepuasan Kerja

a = Nilai konstanta

b₁ = Nilai koefisien regresi *Work Life Balance*

X₁ = *Work Life Balance*

ε = Standar error

Berdasarkan tabel 4. 16 dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Z_2 = 28.533 - 0.123X_1 + \epsilon$$

Berlandaskan persamaan regresi berganda tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta 28.533 artinya, nilai variabel Kepuasan Kerja (variabel dependen) akan bernilai 28.533 jika variabel independen tidak dipengaruhi oleh variabel yang lain atau bernilai 0.
- b) Koefisien regresi *Work Life Balance* yaitu -0.123. Berarti variabel *Work Life Balance* (X) berdampak negatif atas variabel Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, jika *Work Life Balance* (X) dinaikkan sebesar 100% maka menurunkan Kepuasan Kerja sebanyak 12.3%. Koefisien bernilai negatif yang mana adanya hubungan negative antara variabel *Work Life Balance* dengan variabel Kepuasan Kerja. Semakin baik *Work Life Balance*, maka akan semakin rendah tingkat Kepuasan Kerja karyawan PT Surya Jaya Beton

Kudus. Pada dasarnya, hal ini bisa diartikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat Work Life Balance yang lebih baik mungkin merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Mungkin hal ini disebabkan oleh harapan yang tinggi terkait Work Life Balance, dan ketika harapan tersebut tidak terpenuhi, dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja.

- c) Koefisien e atau taraf kesalahan mengungkapkan adanya pengaruh faktor-faktor tambahan terhadap Kepuasan Kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Berganda Persamaan 3 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.862	3.184		3.097	.003
<i>Work Life Balance</i>	.254	.101	.280	2.518	.013
Motivasi Kerja	.210	.103	.226	2.052	.043
Kepuasan Kerja	.651	.096	.568	6.803	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Adapun persamaan 3 dari analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b1X1 + b1Z1 + b1Z2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai konstanta

b1 = Nilai koefisien regresi *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

X1 = *Work Life Balance*

Z1 = Motivasi Kerja

Z_2 = Kepuasan Kerja

ε = *Standar error*

Berdasarkan tabel 4. 17 dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 9.862 + 0.254X_1 - 0.210Z_1 + 0.651Z_2 + \varepsilon$$

Berlandaskan persamaan regresi berganda tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta 9.862 artinya, nilai variabel Kinerja Karyawan (variabel dependen) akan bernilai 9.862 jika variabel independen tidak dipengaruhi oleh variabel yang lain atau bernilai 0.
- b) Koefisien regresi *Work Life Balance* yaitu 0.254. Berarti variabel *Work Life Balance* (X) berdampak positif atas variabel Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, jika *Work Life Balance* (X) dinaikkan sebesar 100% maka meningkatkan Kinerja Karyawan sebanyak 25.4%. Koefisien bernilai positif yang mana adanya hubungan positif antara variabel *Work Life Balance* dengan variabel Kinerja Karyawan. Semakin baik *Work Life Balance*, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT Surya Jaya Beton Kudus.
- c) Koefisien regresi Motivasi Kerja yaitu -0.210. Berarti variabel Motivasi Kerja (Z) berdampak positif atas variabel Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, jika Motivasi Kerja (Z) dinaikkan sebesar 100% maka meningkatkan Kinerja Karyawan sebanyak 21%. Koefisien bernilai positif yang mana adanya hubungan positif antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan. Semakin baik Motivasi Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT Surya Jaya Beton Kudus.
- d) Koefisien regresi Kepuasan Kerja yaitu 0.651. Berarti variabel Kepuasan Kerja (Z) berdampak positif atas variabel Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, jika Kepuasan Kerja (Z) dinaikkan sebesar 100% maka menurunkan Kinerja Karyawan sebanyak 65,1%. Koefisien bernilai positif yang mana adanya hubungan positif antara variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan. Semakin karyawna merasakan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT Surya Jaya Beton Kudus.

- e) Koefisien e atau taraf kesalahan mengungkapkan adanya pengaruh faktor-faktor tambahan terhadap Kinerja Karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Uji Koefisien Determinansi

Uji koefisien determinan pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien berkisar antara 0 dan 1, dan semakin banyak perubahan yang lebih dekat ke angka 1 maka variabel independen memiliki lebih banyak informasi tentang variansi variabel dependen.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinansi

Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.435	2.017

a. Predictors: (Constant), X

Persamaan 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.155 ^a	.024	.014	2.160

a. Predictors: (Constant), X

Persamaan 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.326	2.047

a. Predictors: (Constant), Z2, Z1, X

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan output persamaan 1 tersebut menunjukkan nilai Adj R Square pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja yaitu sebesar 0.435, berarti variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh

variabel *Work Life Balance* sekitar 43.5%. Sementara selebihnya, yaitu 56.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan output persamaan 2 tersebut menunjukkan nilai Adj R Square pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0.014, berarti variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* sekitar 1.4%. Sementara selebihnya, yaitu 98.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan output persamaan 3 tersebut menunjukkan nilai Adj R Square pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0.347, berarti variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance*, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sekitar 34.7%. Sementara selebihnya, yaitu 65.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Uji T

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan kepada variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan signifikan, jika signifikansi uji t kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka H_a diterima.⁵

Tabel 4. 19 Hasil Uji T

Persamaan 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.456	1.205		8.680	.000
X	.650	.074	.664	8.794	.000

a. Dependent Variable: Z1

⁵Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, 139-

Persamaan 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.533	1.291		22.109	.000
X	-.123	.079	-.155	-1.551	.124

a. Dependent Variable: Z2

Persamaan 3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.862	3.184		3.097	.003
X	.254	.101	.280	2.518	.013
Z1	.210	.103	.226	2.052	.043
Z2	.651	.096	.568	6.803	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023.

Dari hasil uji T pada tabel 4. 19, dapat dijelaskan bahwa:

- a) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja
 Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung *Work Life Balance* (X) yaitu sebesar $8.794 > t$ tabel 1.985, dan nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga, dapat dikatakan bahwa **H1 diterima** yang artinya *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.
- b) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja
 Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung *Work Life Balance* (X) yaitu sebesar $-1.551 < t$ tabel 1.985, dan nilai signifikansinya sebesar $0.124 > 0.05$. Sehingga, dapat dikatakan bahwa

H2 ditolak yang artinya *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

- c) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung *Work Life Balance* (X) yaitu sebesar $2.518 > t$ tabel 1.985, dan nilai signifikansinya sebesar $0.013 < 0.05$. Sehingga, dapat dikatakan bahwa **H3 diterima** yang artinya *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- d) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung Motivasi Kerja (Z1) yaitu sebesar $2.052 > t$ tabel 1.985, dan nilai signifikansinya sebesar $0.043 < 0.05$. Sehingga, dapat dikatakan bahwa **H4 diterima** yang artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- e) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung Kepuasan Kerja (Z2) yaitu sebesar $6.803 > t$ tabel 1.985, dan nilai signifikansinya sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga, dapat dikatakan bahwa **H5 diterima** yang artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Uji F

Uji statistik F melihat pengaruh variabel independen dan variabel dependen secara bersamaan. Nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha = 5\%$) menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen berpengaruh bersamaan.

Tabel 4. 20 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	213.346	3	71.115	16.979	.000 ^b
Residual	402.094	96	4.188		
Total	615.440	99			

a. Dependent Variable: Y

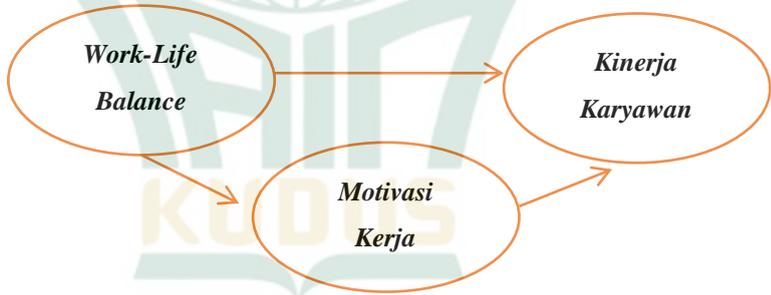
b. Predictors: (Constant), Z2, Z1, X

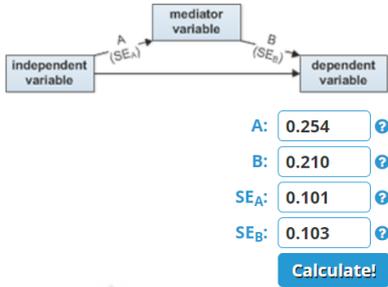
Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Pada hasil tabel 4. 20 di atas, diketahui nilai f hitung dari tabel Anova tersebut yaitu sebesar 16.979 > f hitung 2.70, serta nilai signifikansi model tersebut sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance*, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

e. Uji Sobel

- 1) Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja
Gambar 4. 1 Uji Sobel Test 1





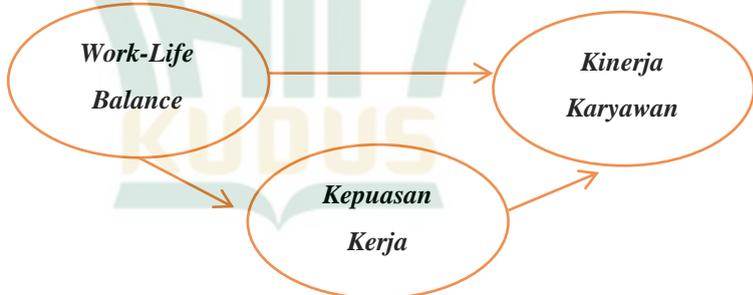
Sobel test statistic: 1.58374880
One-tailed probability: 0.05662545
Two-tailed probability: 0.11325089

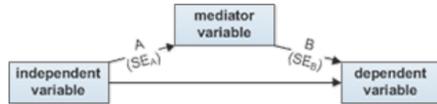
Sumber : Data Primer Olahan Test Sobel Online

Berdasarkan hasil uji sobel test I diatas, diperoleh nilai *sobel test statistic* nilai t sebesar 1.583 < 1.98 atau nilai sobel test p-value sebesar 0.113 > 0.05. Sehingga, ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak mampu memediasi antara pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, maka **H₆ Ditolak**.

2) Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Gambar 4. 2 Uji Sobel Test 2





A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.35792749

One-tailed probability: 0.00918864

Two-tailed probability: 0.01837728

Sumber : *Data Primer Olahan Test Sobel Online*

Berdasarkan hasil uji sobel test II diatas, diperoleh nilai *sobel test statistic* nilai t sebesar 2.357 > 1.98 atau nilai sobel test p-value sebesar 0.018 < 0.05. Sehingga, ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi antara pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, maka **H7 Diterima**.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Surya Jaya Beton

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar 0,000 < 0,05. Dengan adanya *Work-Life Balance* yang baik, karyawan cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi.

Dalam konteks ini, *Work-Life Balance* dapat diartikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memadai. *Work-life balance* adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur serta membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya.

Work life balance berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Surya Jaya Beton dikarenakan karyawan yang dapat mengatur waktu dengan baik antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki kemampuan untuk memprioritaskan tugas-tugas mereka. Ini memungkinkan mereka untuk bersemangat dan fokus pada pekerjaan selama jam kerja, sehingga meningkatkan efisiensi. Selain itu, karyawan masih dapat melakukan aktivitas lain diluar jam kerjanya. Adanya fleksibilitas untuk melakukan aktivitas di luar jam kerja menciptakan ruang untuk pengembangan diri dan kepuasan pribadi. Karyawan yang memiliki waktu untuk mengejar kegiatan di luar pekerjaan cenderung memiliki energi dan semangat yang lebih tinggi ketika kembali bekerja.

Kemudian, karyawan di PT Surya Jaya Beton juga memiliki keseimbangan antara peran keluarga dan tugas pekerjaan mereka. Mereka dapat memberikan perhatian yang memadai pada pekerjaan tanpa merasa terlalu terbebani, sekaligus memberikan kontribusi yang berarti dalam kehidupan keluarga mereka. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk merasakan kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan mereka. Karyawan yang merasa puas dengan aktivitas pribadi dan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi karena mereka merasakan makna dan kepuasan dalam kegiatan mereka sehari-hari.

Sehingga, dengan adanya *work life balance* yang baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Surya Jaya Beton. Karyawan yang dapat mengelola waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi sumber stres yang signifikan. Dengan mengurangi stres, karyawan cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik di tempat kerja. Riset ini sejalan dengan riset oleh Wijaya tahun 2020 juga menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Mayora Indah.⁶ Selain itu, Febrianti tahun 2022 juga menghasilkan temuan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan

⁶ Yosua Wijaya, "Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah), " *Agora* 8, no. 1 (2020).

terhadap motivasi kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.⁷

2. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Surya Jaya Beton

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,124 > 0,05$. Sehingga, work life balance tidak selalu menjadi tolok ukur kepuasan kerja karyawan. Ini berarti tinggi rendahnya Worklife Balance tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Surya Jaya Beton.

Work-life balance adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur serta membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi permasalahan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Work life balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena setiap individu memiliki persepsi yang berbeda terkait dengan Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja. Beberapa karyawan mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka meskipun Work-Life Balance mereka tidak optimal, sementara yang lain mungkin menilai bahwa keseimbangan tersebut penting untuk kepuasan mereka.

Selain itu, terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya faktor pengakuan dan penghargaan. Karyawan mungkin merasa lebih puas ketika usaha dan kontribusi mereka diakui dan dihargai oleh manajemen dan rekan kerja. Kesempatan untuk pengembangan karir, pelatihan, dan kemajuan profesional dapat menjadi faktor yang lebih menentukan kepuasan kerja bagi sebagian karyawan.

Riset ini sejalan dengan riset Endeka tahun 2020 yang menunjukkan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.⁸ Selain itu, temuan ini juga didukung

⁷ Nelva Febrianti, "Work Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik," *Proceeding IAIN Batusangkar* 1, no. 1 (2022): 24-30.

⁸ Reuny Findy Endeka, Wehelmina Rumawas, and Tinneke M. Tumbel, "Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

oleh hasil riset Maharani tahun 2023 yang menunjukkan bahwa work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintaro.⁹

3. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Jaya Beton

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,013 < 0,05$. Dengan adanya *Work-Life Balance* yang baik, maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat. Dengan *Work-Life Balance* yang baik, karyawan memiliki lebih banyak waktu untuk merawat kesehatan fisik dan mental mereka. Karyawan yang sehat cenderung memiliki energi lebih, daya tahan yang lebih baik, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih baik.

Work-life balance merupakan suatu bentuk ekuilibrium yg terjadi pada kehidupan seorang dimana mereka tidak melupakan tugas serta kewajibannya pada bekerja tanpa wajib mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan PT Surya Jaya Beton dapat mengatur waktu dengan baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta memiliki fleksibilitas untuk memprioritaskan tanggung jawab dan aktivitas mereka. Sehingga, ini membantu mengurangi tekanan waktu dan meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan. Seimbangnya antara pekerjaan dan kehidupan merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal dalam diri karyawan, yang mendorong mereka untuk menunjukkan kinerja optimal. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang dijalani oleh pegawai, semakin meningkat pula kinerja yang

Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu," *Productivity* 1, no. 5 (2020): 436-440.

⁹ Chyntia Maharani, Aulia Diaz Kinanti, Aditya Yogiswara, Dyah Anggi Syahputri, and Ellyana Dwi Farisandy, "Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro," *Jurnal Psikologi Perseptual* 8, no. 1 (2023): 80-98.

akan mereka perlihatkan.¹⁰ Riset ini sejalan dengan temuan Wijaya tahun 2020 yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mayora Indah.¹¹ Hasil riset ini juga didukung oleh Pradnyani tahun 2022 yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance*.¹²

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Jaya Beton

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,043 < 0,05$. Dengan adanya motivasi dan semangat bekerja yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Surya Jaya Beton.

Motivasi kerja ialah stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya¹³. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Jaya Beton dikarenakan karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan cenderung memiliki tingkat komitmen yang tinggi. Mereka melihat pekerjaan mereka sebagai bagian integral dari kesuksesan perusahaan dan berusaha untuk memberikan kontribusi maksimal. Selain itu, karyawan juga memiliki prestasi kerja yang baik, berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugasnya

¹⁰ Ni Wayan Sri Pradnyani dan Agoes Ganesha Rahyuda, "Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmu Manajemen* (2022): 806-820.

¹¹ Yosua Wijaya, "Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah), " *Agora* 8, no. 1 (2020).

¹² Ni Wayan Sri Pradnyani dan Agoes Ganesha Rahyuda, "Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmu Manajemen* (2022): 806-820.

¹³ Chandraningtyas, Iva, Mochammad Al Musadieg, and Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional (studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo)." *PROFIT: jurnal administrasi bisnis* 6.2 (2012), 37.

sehingga dapat menciptakan dampak positif pada kinerja perusahaan.

Motivasi kerja menciptakan dorongan internal pada karyawan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang termotivasi secara alami lebih bersemangat dan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas mereka. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan produktif. Motivasi memicu karyawan untuk fokus pada pekerjaan, mengatasi hambatan, dan mencapai hasil yang lebih baik.

Kemudian, karyawan PT Surya Jaya Beton selalu memanfaatkan peluang yang akan membuat perusahaan berkembang, termotivasi karena mendapatkan bonus pencapaian target serta menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Mereka termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam menghadapi proyek-proyek yang menantang, menciptakan dampak positif pada hasil kerja mereka. Karyawan yang menyukai tantangan sering kali menemukan solusi yang lebih efektif dan efisien untuk mengatasi hambatan, yang dapat berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Riset ini sejalan dengan riset oleh Farisi tahun 2020 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Hasil riset ini juga sejalan dengan temuan Sembiring tahun 2021 dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁵ Semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

¹⁴ Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum* 4, no. 1 (2020): 15-33.

¹⁵ Muskadi Sembiring, Jufrizen Jufrizen, dan Hasrudy Tanjung, "Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4, no. 1 (2021): 131-144.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Jaya Beton

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel tersebut sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Surya Jaya Beton.

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang dengan apa yang diberikan oleh organisasi, sehingga menimbulkan kepuasan akan jiwa, fisik, juga mental dan spiritual. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.¹⁶ Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih fokus, efisien, dan berkinerja tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Surya Jaya Beton dikarenakan karyawan merasa puas karena pekerjaannya sesuai dengan passion, memiliki atasan yang profesional dan mengayomi bawahannya, lingkungan kerja yang sangat nyaman, gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan, memiliki rekan kerja yang baik dan adanya sarana dan prasarana yang menunjang bagi karyawan PT Surya Jaya Beton. Kepuasan kerja dapat membantu mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih setia terhadap perusahaan dan memiliki keinginan untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang.

Hasil riset ini didukung oleh temuan Indrawati tahun 2013 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Swasta di Kota Denpasar.¹⁷ Selain itu, riset ini juga didukung oleh Wijaya tahun 2018 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV

¹⁶ Alfania Choirunissa, Prayekti dan Epsilandri Septyarini, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 8, no. 3 (2020): 349-360.

¹⁷ Ayu Desi Indrawati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar," *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 7, no. 2 (2013): 135-142.

Bukit Sanomas dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.¹⁸ Begitu pula pada penelitian Nurrohmat tahun 2021 menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung.¹⁹

6. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Surya Jaya Beton

Berdasarkan hasil uji sobel test I diatas, diperoleh nilai sobel test statistic nilai t sebesar $1.583 < 1.98$ atau nilai sobel test p-value sebesar $0.113 > 0.05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak mampu menjadi variabel intervening atau tidak mampu memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan pengaruh langsung antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Motivasi kerja yang rendah atau tidak memadai tidak mampu menjadi jembatan yang efektif untuk menghubungkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan kinerja karyawan, sehingga tidak dapat memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, fleksibilitas jam kerja, serta dukungan atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang juga dapat lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Jaya Beton

Berdasarkan hasil uji sobel test II diatas, diperoleh nilai *sobel test statistic* nilai t sebesar $2.357 > 1.98$ atau nilai sobel test p-value sebesar $0.018 < 0.05$. Sehingga, ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi antara pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, ketika karyawan merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini tidak hanya meningkatkan

¹⁸ Iwan Kurnia Wijaya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas," *Agora* 6, no. 2 (2018).

¹⁹ Alfian Nurrohmat, dan Rini Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Akuntansi* (2021): 82-85.

kepuasan kerja mereka tetapi juga berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Fenomena ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa adanya Work-Life Balance menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, mengurangi tingkat stres, dan memungkinkan karyawan untuk memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi mereka.

Kepuasan Kerja, sebagai mediator dalam hubungan ini, menjadi indikator bahwa adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan non-kerja dapat menciptakan rasa pencapaian dan kepuasan di antara karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendukung Work-Life Balance sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan, akhirnya, kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil riset ini sejalan dengan temuan Sayekti tahun 2019 menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.²⁰ Selain itu, pada penelitian Fransiska tahun 2023 juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *worklife* terhadap kinerja karyawan.²¹

²⁰ Latifah Nimas Sayekti, "Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat," PhD diss., Universitas Islam Indonesia, 2019.

²¹ Nadia Grafi Fransiska dan Ikhsan Maksum, "Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan," *Ekonomis: Journal of Economics and Business* 7, no. 1 (2023): 501-507.