

SKRIPSI
PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KEMANTREN KOTAGEDE
YOGYAKARTA



DISUSUN OLEH:
PINA WATI
NIM:2032139
PROGRAM STUDI: S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
YOGYAKARTA
2024

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KEMANTREN KOTAGEDE
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Cendekia Mitra
Indonesia*



DISUSUN OLEH:

PINA WATI

NIM:2032139

PROGRAM STUDI: S1 MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
YOGYAKARTA**

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

“Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta”

Diajukan Oleh:



Pina Wati

NIM: 2032139

Program Studi: S1 Manajemen

Telah mendapat persetujuan pada Tanggal 21 Maret 2024

Dosen Pembimbing



Hari Kurniawan, SE., MM.

NIP 171101070001

Mengetahui
Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dwi Heri Yuliyanto, SE., MM.

NIP 17110770009

HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Judul : "Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance*
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di
Kemantren Kotagede, Yogyakarta"

Nama : Pina Wati
Nim : 2032139
Program Studi : S1 Manajemen

Telah dinyatakan lulus ujian pada Tanggal 21 Maret 2024

Dosen Penguji:

1. Lucia Iswandari, S.E., M.Si



2. Hari Kurniawan, S.E., M.M



3. Dwi Heri Yilianto, S.E., M.M



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Pina Wati
Nim : 2032139
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : “Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance*
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di
Kemantren Kotagede, Yogyakarta”

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik sarjana baik di Universitas Cendekia Mitra Indonesia Yogyakarta dan perguruan tinggi lainnya.

Skripsi ini adalah gagasan murni, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dari dosen pembimbing. Dalam skripsi ini tidak ada karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicatumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama dan dicatumkan dalam daftar Pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan aturan yang berlaku.

Yogyakarta, 21 Maret 2024



Pina Wati

**“PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KEMANTREN
KOTAGEDE YOGYAKARTA”**

**PINA WATI
2032139**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui “Pengaruh Beban Kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta” serta mengetahui upaya-upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif, sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 responden dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner kepada karyawan yang berada di Kemantren Kotagede, Yogyakarta. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f) regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 25. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan: $Y = 5.106 + 0.497X_1 + 0.274X_2 + e$, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan *Work-Life Balance* (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini didukung oleh hasil uji parsial (t) terhadap variabel Beban Kerja (X_1) yang mempunyai nilai sig $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,973 > t$ tabel $1,695$ dan variabel *Work-Life Balance* (X_2) mempunyai nilai sig $0,197 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,317 < t$ tabel $1,695$ juga hasil uji simultan (f) menunjukkan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ dan nilai f hitung $11.119 > f$ tabel 3.30 . Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan $41,8\%$ Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Beban Kerja (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2). Selisihnya $58,2\%$ dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta dan *Work-Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta.

Kata kunci: Beban kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja

**"THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK-LIFE BALANCE
ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE KOTAGEDE
YOGYAKARTA KEMANTREN"**

**PINA WATI
2032139**

ABSTRACT

This research aims to determine "The influence of workload and work-life balance on employee job satisfaction at the Kotagede Ministry of Education, Yogyakarta" and to determine efforts to increase employee job satisfaction at the Kotagede Ministry of Education, Yogyakarta. The type of data used is quantitative data, the sample in this study was 34 respondents using the technique of distributing questionnaires to employees at the Kotagede Ministry of Education, Yogyakarta. The data analysis technique in this research uses instrument testing, classical assumption testing, hypothesis testing (t test and f test), multiple linear regression and coefficient of determination. Data processing in this study used SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software version 25. Based on the results of multiple linear regression analysis, the equation was obtained: $Y = 5.106 + 0.497X_1 + 0.274X_2 + e$, indicating that the Workload variable (X_1) has a significant effect on Job Satisfaction (Y) and Work-Life Balance (X_2) do not have a significant effect on Job Satisfaction (Y). This is supported by the results of the partial test (t) on the Work Load variable (X_1) which has a sig value of $0.006 < 0.05$ and a calculated t value of $2.973 > t$ table 1.695 and the Work-Life Balance variable (X_2) has a sig value of $0.197 > 0.05$ and the calculated t value is $1.317 > t$ table 1.695 also the results of the simultaneous test (f) show a significant value of $0.000 < 0.05$ and the calculated f value is $11.119 > f$ table 3.30 . The results of the analysis of the coefficient of determination show that 41.8% of Job Satisfaction (Y) is influenced by the Workload Variables (X_1) and Work-Life Balance (X_2). The difference of 58.2% is influenced or explained by other variables not included in the research. Data analysis was carried out using SPSS. The results of this research indicate that Workload has a significant effect on employee job satisfaction at the Kemantren Kotagede, Yogyakarta and Work-Life Balance does not have a significant effect on employee Job Satisfaction at the Kemantren Kotagede, Yogyakarta.

Keywords: Workload, work-life balance and job satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa memberikan berkat dan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta dibuat sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen jurusan Ilmu Manajemen di Universitas Cendekia Mitra Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dari proses awal mula hingga akhir penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan kerja sama dari semua pihak yang terlibat yang meluangkan waktu, gagasan maupun Tindakan nyata. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Hari Kurniawan, SE., MM. Rektor sekaligus Dosen Pembimbing
2. Lucia Iswandari SE., MM. Dekan Universitas Cendekia Mitra Indonesia.
3. Dwi Heri Yuliyanto, SE., MM Ketua Program Studi Manajemen, beserta bapak/ibu Dosen yang telah membantu penulis selama mengikuti perkuliahan di Universitas Cendekia Mitra Indonesia.
4. Kepada Karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membagikan informasi terkait dengan judul penelitian penulis
5. Kedua orang tua, serta semua pihak yang tidak bisa disebut satu-persatu yang turut ikut membantu dan Mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi

kesempurnaan penyusunan skripsi ini. Harapan penulis semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya penulis dan pembaca dan bisa bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 21 Maret 2024

Penulis,



Pina Wati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
HALAMAN_PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Konsep.....	20
D. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Rancangan Penelitian	24
B. Tempat Dan waktu Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel	24
D. Jenis Data Penelitian	25
F. Klasifikasi Variabel Penelitian.....	27
G. Definisi Operasional Variabel.....	27
H. Teknik Analisi Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Data penelitian	53
B. Analisis Deskriptif	53

C. Uji Instrumen	57
D. Uji Assumsi Klasik	61
E. Uji Hipotesis	65
F. Analisis Regresi Linier Berganda	67
G. Koefisien Determinasi.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. KESIMPULAN	71
B. SARAN	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Beberapa Peneliti Terdahulu	19
Tabel 3.1 Kategori Skala <i>Likert</i>	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan pada Usia	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Item Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X2)	56
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (Y)	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X2)	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.11 Uji Normalitas	62
Tabel 4.12 Uji Multikolinierita.....	63
Tabel 4.13 Uji Heterokdesitas dengan Glejser	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Parsial (t).....	65
Tabel. 4.15 Hasil Uji Hipoteisis Stimultan (f).....	67
Tabel 4.16 Hasil Analisis Linier Berganda	67
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian..... 20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2. Tabulasi Data	81
Lampiran 3. Hasil uji validitas	84
Lampiran 4. Uji Reabilitas	87
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik	89
Lampiran 6. Uji Hipotesis	91
Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	94
Lampiran 8. Uji Koefisien Determinasi (r^2)	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek penting atau essential dalam sebuah perusahaan. Menurut Dessler (2015) sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memiliki peran secara formal untuk bekerja sama dan mencapai sasaran organisasi. Layaknya sebuah aset yang penting dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan sumber daya utama yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan visi misi perusahaan. Aset SDM merupakan satu-satunya aset perusahaan yang paling berbeda dengan aset lain yang bersifat kebendaan seperti gedung bertingkat, modal, mesin, dan sebagainya. Adanya perbedaan aset ini mengisyaratkan pentingnya pengelolaan aset SDM sebab aset ini memiliki kepribadian, perasaan, dan perilaku yang jika dikelola dengan baik dapat memberikan sumbangan tenaga dan pikiran bagi kemajuan sebuah perusahaan.

Kesuksesan perusahaan berada pada pengelolaan SDM. Latar belakang dan kemampuan karyawan tentunya berbeda-beda namun tetap dituntut untuk mencurahkan ide terbaru kepada perusahaan. Tekanan dari perusahaan tanpa adanya dorongan hanya akan menimbulkan permasalahan dan menghambat kemajuan perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan SDM yang baik dapat mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri, dengan begitu dapat lebih mudah untuk mencapai tujuan dan target perusahaan.

Perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan di masa depan, sedangkan sumber daya manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang

dilakukan bersama oleh manajer sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia. Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi demandsumber daya manusia yang muncul dari perencanaan strategis dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM (Ben Senang Galus, 2014: 470).

Kemajuan teknologi menjadikan kegiatan bisnis turut mengalami kemajuan dan perkembangan yang pesat, mengakibatkan perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor. Menurut Yakup (2017) salah satu keberhasilan perusahaan yaitu apabila memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas. Karyawan yang berkompeten dan berkualitas tentunya memiliki semangat juang yang tinggi dan hasil kerja yang memuaskan. Karakteristik SDM tersebut dapat membantu meningkatkan performa dan kemajuan bagi perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak berkompeten akan menghambat kesuksesan perusahaan untuk mencapai target serta visi misi perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2018) kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan kerja berhubungan dengan interaksi antar rekan kerja, atasan, dapat mengikuti peraturan dan kebijakan yang berlaku, dapat memenuhi standar kinerja, dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan hasil timbal balik dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan memberikan usaha terbaik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya sendiri. Pemberdayaan dan pengelolaan SDM yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan umpan balik yang positif. Umpan balik yang positif tersebut mengisyaratkan karyawan merasa puas dengan apa yang diperolehnya di posisi ia bekerja.

Menurut Aliya dan Saragih (2020) kepuasan kerja dapat dijadikan indikator perbedaan apa yang karyawan harapkan dari tempat kerjanya dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya

merupakan suatu hal yang bersifat individu karena setiap individu tentunya akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya dengan menyesuaikan beban kerja karyawan agar karyawan tetap dapat merasakan *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus senantiasa diperhatikan oleh setiap perusahaan. Beban kerja menurut Cahya et. al (2021) yaitu sejumlah atau sekumpulan kegiatan yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh karyawan sebagai pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Saputra (2021) beban kerja merupakan sesuatu yang timbul ketika karyawan berinteraksi dengan tuntutan tugasnya dimana. Dari hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja merupakan tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan sebagai bentuk tanggung jawab kepada perusahaan.

Beban kerja yang berlebihan tentunya akan memberikan dampak pada keresahan karyawan karena tidak ada pilihan lain dimana karyawan harus tetap menyelesaikan tugasnya namun melebihi kapasitas kemampuan. Sehingga menimbulkan tekanan pada diri karyawan. Pemberian beban kerja yang baik dan sesuai dengan kemampuan karyawan akan memberikan dampak yang positif, sebab dengan pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan akan mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan tugas kerja yang maksimal dan dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan. Tentunya jika semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka karyawan akan memiliki dorongan untuk dapat bekerja semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan berakhir pada hasil pencapaian yang baik bagi perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Lumunon et.al (2019) bahwa beban kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain dilakukan oleh Farentino et.al (2022) bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Karyawan yang tidak memiliki *work-life balance* atau ketidakseimbangan kehidupan kerja juga dapat memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja. *Work-life balance* menurut Hudson (2005) yaitu tingkat kepuasan atau kecocokan antara peran ganda dalam kehidupan seseorang yang menyangkut kehidupan pekerjaan dan pribadi. Pengertian lain dari *work-life balance* menurut Lumunon et.al (2019) merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kebutuhan pribadinya. Teori tersebut sejalan dengan pendapat menurut Pratama dan Setiadi (2021) yang menyatakan bahwa karyawan yang terlalu sibuk dalam pekerjaan akan kehilangan waktu yang berharga yang seharusnya dapat mereka nikmati dengan menghabiskan waktu bersama keluarga, teman atau hanya sekedar untuk beristirahat. Hal inilah yang membuat karyawan kehilangan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (*work-life balance*). Jadi dapat diartikan bahwa *work-life balance* yaitu suatu kondisi dimana karyawan dapat mengatur waktunya secara baik dan dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi termasuk dalam keluarga.

Kehidupan yang seimbang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dari dalam diri karyawan itu sendiri. Namun kebanyakan orang saat sudah terjun dalam dunia kerja yang cukup menyita waktu, mereka kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Keseimbangan kehidupan ini juga dipengaruhi oleh jabatan seseorang dalam instansi atau perusahaannya Rondonuwu et. Al (2018). Semakin tinggi jabatan atau karir mereka, maka akan semakin sulit bagi mereka untuk meluangkan waktu dan menikmati hidup. Akibatnya waktu bersama keluarga menjadi terkuras dan dapat mempengaruhi kesehatan karena kelelahan bekerja. Hal ini senada dengan penelitian Dewi et.al (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lumunon et.al

(2019) juga menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, perumusan masalah di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kemantern Kotagede, Yogyakarta
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kemantern Kotagede, Yogyakarta
3. Apakah Beban Kerja dan *Work-Life Balance* berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kemantern Kotagede, Yogyakarta

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kemantren Kotagede Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kemantren Kotagede Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kemantren Kotagede Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi Kemantren Kotagede Yogyakarta dan dapat digunakan sebagai dasar yang objektif dalam mengambil keputusan serta pedoman untuk menentukan Langkah-langkah yang akan dilakukan dimasa yang akan datang khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan kajian bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan pada khususnya Pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balance*, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif dari karyawan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja ini melingkupi hubungan atau interaksi dengan atasan, bawahan dan sesama rekan kerja serta mampu mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan tempat ia bekerja. Sedangkan menurut Bagia (2015) kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Novita dan Kusuma (2021) tingkat kepuasan kerja akan berbeda-beda tergantung masing-masing individu. Ada yang merasa puas jika dapat melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa beban, namun ada juga yang merasa puas apabila dalam mengerjakan pekerjaan tanpa tekanan apapun atau beban dan lain sebagainya. Teori lain datang dari Handoko (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau sebaliknya atas pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dari seorang karyawan yang timbul karena ruang lingkup pekerjaannya baik positif atau negatif.

b. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) ada 4 hal yang menjadi penyebab kepuasan kerja, yaitu:

1) *Need Fullfillment*

Pemenuhan kebutuhan. Dalam hal ini kepuasan akan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan sebuah pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Terdapat 4 hal yang paling mendasar yaitu kompensasi, tunjangan, keamanan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

2) *Discrepancies*

Ketidak puasan yang disebabkan karena perbedaan antara apa yang karyawan inginkan dengan apa yang diterima karyawan seperti gaji yang baik dan kesempatan promosi jabatan.

3) *Value Attainment*

Pencapaian nilai dimana kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan apakah dapat memberikan nilai kerja individual yang penting.

4) *Equit*

Keadilan dimana karyawan akan merasa puas jika fungsi dari keadilan diterapkan dalam tempat kerja.

5) *Dispositional/genetik Componens*

Komponen genetic dimana kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi pribadi dan sifat genetic dari karyawan itu sendiri.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan

5. Rekan Kerja

6. Keseluruhan.

Adapun faktor-faktor menurut Hasibuan (2014) yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu penempatan yang sesuai dengan keahlian, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang, kompensasi yang adil dan sesuai, sikap pemimpin, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

d. Cara mengungkapkan Ketidak puasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) terdapat 4 respons karyawan dalam menyikapi ketidak puasanya di tempat kerja, antara lain yaitu:

1) *Keluar (Exit)*

Respon keluar merupakan sifat dan perilaku yang mengarah pada meningkatnya rasa untuk mencari sesuatu posisi baru hingga permintaan berhenti dan meninggalkan perusahaan. Sifat dan perilaku ini merupakan bentuk ketidak puasan yang paling ekstrim yang dapat menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan atas kemampuan karyawan, pengetahuan, dan karakteristik lainnya dari karyawan tersebut.

2) *Bersuara (voice)*

Respon ini diungkapkan secara aktif dan konstruktif dengan harapan untuk memperbaiki kondisi, seperti memberi saran, membahas masalah yang ada dengan atasan dan lain sebagainya.

3) *Setia (Loyalty)*

Respon ini dilakukan secara pasif namun tetap optimis dengan menunggu adanya perbaikan situasi dan kondisi. Respon ini biasanya dilakukan dengan berbicara dengan perusahaan saat menghadapi masalah dan mempercayai perusahaan bahwa mereka akan melakukan hal yang benar.

4) *Pengabaian (Neglect)*

Respon ini juga dilakukan secara pasif dengan tidak peduli dan membiarkan kondisi yang ada semakin buruk. Hal ini digambarkan dengan datang sering terlambat, berkurangnya usaha, dan hal lainnya yang dapat merugikan perusahaan.

e. **Indikator Kepuasan Kerja**

Mengacu pada teori yang dikemukakan Robbins dan Judge (2018) indikator kepuasan kerja adalah:

1) *Pekerjaan itu sendiri*

Karyawan cenderung akan lebih merasa puas dan menyukai pekerjaan mereka apabila perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat menggunakan kemampuan dan keterampilannya dengan adanya umpan balik yang sesuai.

2) *Gaji*

Gaji yaitu sebuah upah atau imbalan yang diterima karyawan atas kerja dan usaha mereka. Karyawan memandang gaji sebagai bentuk cerminan dari bagaimana perusahaan memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Gaji yang sesuai akan menumbuhkan rasa puas pada diri karyawan.

3) *Promosi*

Promosi berkaitan dengan keberlangsungan kehidupan karyawan di masa depan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

2. **Beban Kerja**

a. **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) yaitu sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan karyawan sebagai suatu unit organisasi dengan berlakunya tenggat waktu yang sudah ditentukan. Menurut Puteri dan Sukarna (2017)

beban kerja adalah porsi atau ukuran dari kapasitas karyawan yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Menurut Fahira et. al (2022) beban kerja adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan namun melebihi kapasitasnya untuk bekerja sehingga dapat menimbulkan kegetangan pada diri karyawan dan dapat mengakibatkan tingkat stress yang tinggi.

b. Aspek Beban Kerja

Munandar (2001) menyatakan bahwa terdapat dua aspek dalam beban kerja diantaranya yaitu:

1) Beban kerja sebagai tuntutan tugas

Dalam aspek ini karyawan akan merasa bahwa beban kerja merupakan tuntutan tugas yang melelahkan dan merasa terbebani. Bentuk kegiatan seperti lembur atau kerja shift malam sering menyebabkan kelelahan bagi para karyawan yang merupakan suatu akibat dari beban kerja yang tidak sesuai kapasitas dan berlebihan. Beban kerja yang tidak sesuai kapasitas baik berlebihan atau terlalu sedikit dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2) Beban kerja sebagai tuntutan Fisik

Dalam aspek ini karyawan akan merasa terbebani akan beban kerja merupakan tuntutan fisik yang melelahkan. Kondisi kerja yang baik dan mendukung dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Selain itu kondisi kerja juga dapat memberikan dampak pada kesehatan mental dan psikologis karyawan. Oleh karena itu kondisi kesehatan mental serta psikis karyawan harus tetap dalam keadaan baik dan sehat ketika melakukan pekerjaan. Aktivitas fisik dalam pekerjaan juga harus diimbangi dengan istirahat yang cukup. Selain istirahat yang cukup juga perlu adanya dukungan sarana dan prasarana di tempat kerja yang aman, nyaman serta memadai.

Menurut Puteri dan Sukarna (2017) dalam menghitung perhitungan beban kerja setidaknya dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu:

1) Aspek fisik

Aspek ini meliputi perhitungan beban kerja dengan berdasarkan kriteria-kriteria fisik seberapa jauh fisik manusia bisa menerima beban kerja tersebut.

2) Aspek mental

Aspek ini merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek psikologis seberapa kuat dan sanggup mental karyawan dapat menerima beban kerja tersebut.

3) Penggunaan waktu

Dalam aspek ini lebih menekankan pada pemanfaatan dan mempertimbangkan penggunaan waktu untuk bekerja agar tercapai penggunaan waktu secara efektif dan efisien.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Soleman et. al (2011) menyatakan bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks, faktor tersebut antara lain:

1) Faktor eksternal beban kerja merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja atau karyawan yang meliputi:

- a) Tugas (*task*) faktor ini memiliki dua bentuk yaitu bersifat fisik dan mental. Dalam sifat fisik faktor ini seperti, tempat kerja, sarana dan prasarana dalam lingkungan pekerjaan, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, dan alat yang digunakan.

Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, perasaan pekerja, beban tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

- b) Organisasi kerja meliputi lamanya waktu untuk bekerja, seberapa lama waktu untuk istirahat, jadwal shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c) Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja psikologis lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja kimiawi.
- 2) Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi menyebabkan stress pada karyawan, faktor ini meliputi:
- a) Faktor somatik, merupakan unsur yang dari dalam diri karyawan seperti jenis kelamin, ukuran tubuh, umur, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya.
 - b) Faktor psikis, merupakan faktor yang berhubungan dengan perasaan karyawan seperti adanya motivasi, kepercayaan, kepuasan, persepsi, keinginan, dan sebagainya.

d. Dampak Beban Kerja yang Berlebihan

Menurut Irawati dan Carollina (2017) beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi karyawan dan perusahaan, dampak negatif tersebut dapat antara lain:

- 1) Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang berat dan tidak sesuai kapasitas serta tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, akan mengakibatkan terjadinya kelelahan kerja pada

karyawan. Beban kerja yang berlebih dapat berakibat pada turunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan konsentrasi yang turun. Pengawasan diri yang rendah serta kurasi kerja tidak sesuai dengan standar juga memperburuk keadaan dan dapat berpengaruh pada penurunan kualitas kerja.

2) Keluhan pelanggan

Hal ini berkaitan dengan sikap yang dimiliki karyawan dimana karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi dan merasakan kelelahan kerja cenderung akan bertindak sesuka hati termasuk kepada pelanggan. Keluhan pelanggan ini timbul karena adanya hasil kerja pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan diharapkan pelanggan. Seperti sikap karyawan yang buruk, harus menunggu pelayanan secara lama, hingga hasil layanan yang tidak memuaskan.

3) Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang berlebihan juga dapat mengakibatkan karyawan terlalu lelah dan berujung sakit. Hal ini akan berakibat buruk karena tingkat absensi akan naik dan berdampak bagi kelancaran kerja organisasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

e. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat 3 indikator dalam beban kerja diantaranya yaitu:

1) Kondisi Pekerjaan

kondisi pekerjaan yang dimaksud yaitu bagaimana kemampuan seorang karyawan dalam memahami kondisi pekerjaannya tersebut dengan baik. Contohnya

karyawan yang berada pada divisi operator tentunya mereka akan berhubungan dengan mesin-mesin yang digunakan. Dalam indikator ini akan melihat sejauh mana pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan karyawan dalam menggunakan dan menguasai mesin-mesin tersebut.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja yang efektif dan efisien dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak perusahaan yang tidak mengatur penggunaan waktu kerja dengan benar dan tidak konsisten dalam setiap pekerjaannya, sehingga penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan dan akan berujung pada menurunnya produktivitas karyawan.

3) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang tinggi dan telah ditetapkan oleh perusahaan dapat memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin tinggi target yang harus dicapai dan waktu yang sempit untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target dan capaian target kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan.

3. *Work-Life Balance*

a. *Pengertian Work-Life Balance*

Menurut Hudson (2015) *work-life balance* diartikan sebagai total waktu dari pengabdian pegawai dalam pekerjaannya yang berbayar serta peran di luar pekerjaan. Istilah *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kehidupan

karyawan yang berhubungan dengan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Menurut Pratama dan Setiadi (2021) *work-life balance* adalah gambaran atau konsep di mana seorang individu dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dengan kehidupan pribadinya sendiri. *work-life balance* dapat membuat seorang karyawan akan mengupayakan hubungan peran ganda atau menentukan peran mana yang lebih penting baginya dan berkemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya (Fisher et.al, 2009). Menurut Puspa et. al (2021) keseimbangan kehidupan kerja diartikan sebagai bagaimana kemampuan seseorang dalam mengelola secara berkelanjutan atas berbagai tuntutan dalam kehidupannya.

b. Komponen *Work-Life Balance*

Menurut Fisher et.al (2009) ada 4 (empat) komponen penting yang menjadi alat ukur dalam menentukan *work-life balance*, yaitu:

1) Waktu

Meliputi banyaknya jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan waktu untuk melakukan aktivitas lain di luar jam kerja.

2) Perilaku

Perilaku ini meliputi adanya tindakan dari karyawan untuk mencapai tujuan. Hal ini berdasarkan keyakinan seseorang bahwa ia dapat mencapai keinginannya dalam lingkup pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

3) Ketegangan

Meliputi adanya kecemasan karena tekanan dan kehilangan aktivitas penting yang dapat dilakukan.

4) Energi

Meliputi keterbatasan sumber daya dari seorang individu yaitu sumber daya energi. Karyawan yang kehabisan energi yang disebabkan karena pekerjaan dapat meningkatkan resiko stress.

c. Dimensi *Work-Life Balance*

Dimensi diartikan sebagai sejumlah komponen dalam variabel yang berkaitan serta menjadi elemen satu kesatuan dari suatu variabel (Puspa et. Al, 2021). Menurut Fisher et.al (2009) telah dikembangkan alat ukur untuk menilai kehidupan kerja dengan menggunakan pendekatan komponen seperti di atas yaitu waktu, perilaku, energi dan adanya ketegangan. Pengembangan alat ukur tersebut akan menghasilkan poin-poin yang dikelompokkan ke dalam 4 (empat) dimensi *work-life balance* yaitu:

1) *Work Interference with Personal Life*

Work Interference with Personal Life merupakan gambaran bagaimana seorang individu memiliki interferensi dari pekerjaannya terhadap kehidupan pribadinya. Interferensi ini dapat menimbulkan suatu konflik dan mengganggu kehidupan pribadi seseorang.

2) *Personal Life Interference with Work*

Personal Life Interference with Work merupakan gambaran bagaimana seorang individu memiliki interferensi dari kehidupan pribadinya terhadap pekerjaannya. Interferensi ini dapat menimbulkan suatu konflik dan mengganggu kehidupan kerja seseorang

3) *Work Life Enhancement*

Work Life Enhancement merupakan gambaran bagaimana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan dan pribadi dari seorang karyawan.

4) *Personal Life Enhancement*

Personal life enhancement merupakan gambaran bagaimana kepribadian seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dari seorang karyawan.

d. **Indikator *Work-Life Balance***

Indikator merupakan alat untuk mengukur dimensi dari sebuah variabel. Indikator-indikator yang dipakai dalam mengukur *work-life balance*, menurut Hudson (2015) yaitu:

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Keseimbangan waktu yang dimaksud yaitu jumlah waktu yang sama dan seimbang yang digunakan oleh seorang pekerja untuk pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang meliputi keluarga, teman dan kerabat. Keseimbangan waktu yang dimiliki karyawan ini akan menentukan berapa banyak waktu yang dialokasikan untuk karyawan bekerja dan untuk kehidupan pribadinya. Keseimbangan waktu yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa tekanan dan tuntutan dalam pekerjaannya secara profesional tidak mengurangi waktu untuk kehidupan pribadinya baik untuk dirinya sendiri, keluarga, teman hingga kerabat.

2) *Involvement balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan yang dimaksud yaitu tingkat keterlibatan psikologis atau peran yang sama dan seimbang yang digunakan oleh seorang pekerja untuk pekerjaan dan peran dalam keluarga. Jumlah kapasitas keterlibatan yang sesuai dan berkualitas dalam setiap kegiatannya akan mendukung tingkat *work-life balance* karyawan. Sehingga karyawan harus seimbang dalam keterlibatan secara fisik maupun emosional dalam kegiatan pekerjaannya, keluarga, hingga kegiatan sosial lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Beberapa Peneliti Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Dewi et. Al, 2022	Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal	Work-life balance, employee engagement dan burnout berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja
2	Cahya et. Al, 2021	Work-life balance, employee engagement dan burnout berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta)	Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.
3	Lumunon et. Al, 2019	Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi	Work-life balance, Kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja.
4	Farentino et. Al, 2022	Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja	Beban kerja dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.
5	Nadira, 2019	Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Perawat Dan Bidan RS Permata Bunda Malang)	Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap employee engagement namun stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement

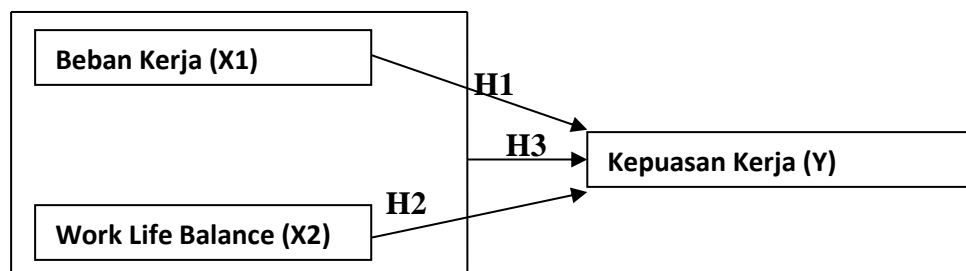
6	Bara dan Rahman, 2020	Pengaruh work life balance dan budaya organisasi terhadap employee engagement pada generasi milenial PT. Gunung Sawit Mas, Desa Rantau Panjang, Kecamatan Tambusai, Rokan Hulu	Work life balance dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap employee engagement
---	-----------------------	--	---

C. Kerangka Konsep

Kerangka Konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. (Notoatmodjo, 2018).

Kerangka Konsep berisi alur pikir peneliti dalam menjawab masalah penelitian. Seluruh kegiatan penelitian mulai dari perencanaan kesatuan atau kerangka pemikiran yang utuh, menuju pada tinjauan Tunggal yakni memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah.

Kerangka konsep dinyatakan dalam bentuk skema yang memuat variabel-variabel penelitian. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara, dugaan tersebut dibuat oleh penulis atau peneliti dengan mengacu pada data awal yang diperoleh, hipotesis ini adalah:

H1: Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y) Karyawan di Kemantren Kotagede Yogyakarta

H2: *Work-Life Balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y) Karyawan di Kemantren Kotagede Yogyakarta

H3: Beban Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2) secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan di Kemantren Kotagede Yogyakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yaitu langkah-langkah yang mengatur secara sistematis apa yang akan dilakukan dalam penelitian dimana mutu keluaran penelitian akan ditentukan oleh ketepatan rancangan penelitian tersebut. Oleh sebab itu seorang peneliti harus memahami berbagai teknik dan metode penelitian. Penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang akan digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat, sedangkan variabel beban kerja, *work-life balance* sebagai variabel bebas.

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan data dalam bentuk angka yang diperoleh melalui pertanyaan-pertanyaan terstruktur (Sekaran dan Bougie, 2017). Data kuantitatif merupakan data dari tanggapan responden yang dikodekan, dikategorikan menjadi sebuah angka. Tujuan penelitian ini menggunakan dasar studi kasual. Studi kasual yaitu studi untuk menguji apakah suatu variabel dapat menyebabkan variabel lain berubah atau tidak (Sekaran dan Bougie, 2017).

B. Tempat Dan waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Kemantren Kotagede Yogyakarta
Peneliti ini dilakukan dalam jangka waktu 6 Bulan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal yang menarik yang memunculkan minat peneliti untuk menginvestigasi (Sekaran dan Bougie, 2017). Sejalan dengan teori tersebut menurut

Putrawan populasi adanya seluruh data yang akan menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dengan waktu yang ditentukan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan di Kemantren Kotagede Yogyakarta yang berjumlah 34 orang.

2. Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas beberapa anggota yang telah dipilih dari populasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan di Kemantren Kotagede Yogyakarta.

D. Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) data primer yaitu data berupa informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terkait dengan keterikatan variabel yang akan diteliti. Data primer dapat diperoleh melalui wawancara, eksperimen, survey dll. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud yaitu data yang didapatkan dari hasil pengambilan data dengan menyebar kuisioner di Kemantren Kotagede Yogyakarta.

2. Data Sekunder

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) data sekunder yaitu sekumpulan informasi yang dikumpulkan seseorang selain peneliti yang melakukan penelitian studi saat ini. Data sekunder berupa dokumen catatan, arsip, atau data dokumenter. Data sekunder biasanya diperoleh dari website, internet dan lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator pada setiap variabel. Menurut Sekaran dan Bougie (2017) kuesioner adalah pernyataan-pernyataan tertulis yang telah dirumuskan dan responden akan mencatat jawaban mereka dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Peneliti sudah menyediakan jenis kuesioner tertutup yang akan digunakan dengan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden, syarat dan ketentuan, dan beberapa item pertanyaan mengenai Beban Kerja, *work-life balance* dan Kepuasan Kerja sehingga responden tinggal memiliki jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator pada setiap variabel. Dalam penelitian digunakan kuesioner untuk mengukur pendapat responden digunakan skala likert.

Skor yang digunakan tersebut akan mengukur pendapat dan persepsi responden terhadap fenomena sosial. Penjelasan terkait penetapan skor adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1
Kategori Skala Likert

Skor	Alternatif Jawaban	Deskripsi
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur seberapa kuat tingkat subjek setuju atau tidak setuju responden pada pertanyaan yang diajukan peneliti dalam kuisisioner. Variabel tersebut akan diukur dengan menggunakan skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju).

F. Klasifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) Variabel bebas yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen) baik secara positif maupun negatif. Dari teori tersebut dapat diartikan bahwa variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi pengaruh sebab adanya perubahan pada variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini variabel bebas (X) adalah Beban Kerja dan *Work-life Balance*.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) variabel terikat yaitu variabel yang menjadi perhatian utama dari peneliti. Variabel terikat merupakan variabel utama yang sesuai dalam investigasi. Dengan melalui analisis variabel terikat akan diperoleh variabel mana yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah Kepuasan Kerja.

G. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) definisi operasional merupakan penguraian konsep abstrak menjadin dapat diukur dengan sebuah cara yang nyata. Adanya definisi variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari adanya kesesatan dan tidak sesuai dalam pengumpulan data.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Beban Kerja (X ₁)	Beban kerja adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan namun melebihi kapasitasnya untuk bekerja sehingga dapat menimbulkan kegetangan pada diri karyawan dan dapat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Pekerjaan 2. Pengguna waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 	<i>likert</i>

		mengakibatkan tingkat stress yang tinggi. (Fahira et. Al, 2022)		
2	<i>Work Life Balance</i> (X ₂)	<i>Work-life balance</i> adalah gambaran atau konsep di mana seorang individu dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dengan kehidupan pribadinya sendiri. <i>work-life balance</i> dapat membuat seorang karyawan akan mengupayakan hubungan peran ganda atau menentukan peran mana yang lebih penting baginya dan berkemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya. (Pratama dan Setiadi, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Time Balance (Keseimbangan Waktu) 2. Involvement balance (Keseimbangan Keterlibatan) 	<i>Liket</i>
3	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif dari karyawan terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja ini melingkupi hubungan atau interaksi dengan atasan, bawahan dan sesama rekan kerja serta mampu mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan tempat ia bekerja. (Robbins dan Judge, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Promosi Jabatan 	<i>likert</i>

H. Teknik Analisi Data

Menurut Sugiono (2017:147) menyatakan analisis data merupakan cara dalam mengolah data jadi informasi kemudian individualitas data tersebut mampu dimengerti serta bermanfaat mendapatkan jalan keluar masalah, terutama yang berkaitan dengan penelitian masalah. Analisis ini menggunakan bantuan aplikasi program statistik komputer yaitu program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 25.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya item-item pertanyaan yang terangkum dalam kuosioner. Uji validitas memiliki syarat korelasi signifikan terhadap skor total. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi (r hitung) $>$ r tabel (dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%). Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, bandingkan nilai preason correlation dengan hasil perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Manfaat uji validitas untuk penelitian ini adalah untuk mengetahui mengenai valid atau tidaknya kuesioner variabel pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja di Kemantren Kotagede. Analisis yang digunakan untuk uji validitas ini adalah kolerasi *Pearson Product Moment* (Soedibjo, 2005)

b. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui kuesioner yang reliabel atau tidak menggunakan *Alpha Croanbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Alpha Croanbach* \geq 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Manfaat uji reliabilitas untuk penelitian ini mengetahui bahwa suatu kuesioner yang diajukan ke responden dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, uji realibilitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi spss versi 25.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu untuk mengetahui apakah data yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menguji normal atau tidaknya suatu distribusi data. Nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ distribusi adalah tidak normal. Sedangkan nilai $> 0,05$ adalah distirbusi normal.

b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu untuk melihat data ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya suatu korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Kriteria berdasarkan nilai toleransi adalah jika nilai toleransi lebih dari 0.10 dan nilai Varian Inflation Factor (VIF) tidak ada yang lebih dari 10, maka tidak terjadi multikolineaeritas.

c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas yaitu untuk melihat apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau ketidaksamaan varian dari residul untuk semua pengamatan pada model regresi. Adapun ujiheteroskedastisitas yang digunakan adalah Glejser.

Dasar pengambilankeputusannya adalah:

- Jika nilai probabilitas (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

- Jika nilai probabilitas (Sig.) $< 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t-Test (Uji Parsial)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Manfaat uji ini dalam penelitian dapat mengetahui mengenai pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri yaitu variabel Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan Kerja.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika nilai probabilitas (Sig.) $> 0,05$, maka variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen
- Jika nilai probabilitas (Sig.) $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Manfaat uji F ini dapat melihat hasil pengaruh semua variabel bebasnya yaitu pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dikantor Kelurahan Purbayan Yogyakarta, Indonesia.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika nilai probabilitas (Sig.) $> 0,05$, maka variabel independent secara Bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen

- Jika nilai probabilitas (Sig.) < 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independent, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

$$\text{Rumus: } Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y= kepuasan Kerja

α = Konstanta

β_{1-2} = Koefisien Regresi

X1 = beban Kerja

X2 = *Work life balance*

ε = *error* (Kesalahan)

5. Koefisien Determinasi

Cara untuk mengetahui besarnya Pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan Teknik koefisien determinasi. Koefisien determinasi (Kd) merupakan angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel atau lebih (Variabel bebas, X) terhadap naik turunya variabel yang lain (Variabel terikat, Y).

Rumus yang digunakan dalam mencari persentase determinasi ini adalah:

$$\text{Rumus: } Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

R = Hasil Perhitungan Korelasi

Koefisien determinasi akan menghasilkan data berupa persentase, yang akan mempersentasikan seberapa kuat pengaruh variabel X1 Pengaruh Beban Kerja dan X2 *Work-Life Balance* terhadap Variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta”. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara offline. kuesioner ini disebarakan kepada 34 karyawan yang berada di Kemantren Kotagede, Yogyakarta. Penyebaran kuesioner ini dimulai dari tanggal 29 Januari-6 Februari 2024 hingga semua kuesioner terjawab dan terkumpul, penelitian ini dilakukan 6 Bulan.

B. Analisis Deskriptif

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Karyawan di Kemantren Kotagede Yogyakarta. Data penelitian diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden penelitian sejumlah 34 orang karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia dan jenjang pendidikan terakhir responden dijelaskan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Peresentase (%)
Laki-Laki	18	52,9
Perempuan	16	47,1
Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 atau sebesar 52,9% responden sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 atau sebesar 47,1%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan pada Usia

Usia	Frekuensi	Peresentase (%)
20-30	10	29,4
31-40	8	23,5
41-50	9	26,5
51-60	7	20,6
Jumlah	34	100

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 29,4%, jumlah responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 23,5%, jumlah responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 9 responden atau sebesar 26,5% dan jumlah responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 20,6%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Peresentase (%)
SMA/SMK	4	11,8
D3	4	11,8
S1	26	76,5
JUMLAH	34	100

Sumber: Data yang telah diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3 responden dengan riwayat pendidikan terakhir, jumlah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 4 responden atau sebesar 11,8%, jumlah responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 4 responden atau sebesar 11,8%, dan jumlah responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 26 responden atau sebesar 76,5%.

2. Deskripsi variable penelitian

Tujuan dari adanya deskripsi variable penelitian adalah untuk menjabarkan dan mendiskripsikan variable penelitian yang digunakan, hal-hal yang dijabarkan adalah jumlah responden penelitian baik dalam bentuk angka maupun presentase terhadap item-item penelitian variable. Adapun item-item yang terdapat didalam variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Pengaruh Beban Kerja (X1)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Item Variabel Pengaruh Beban Kerja (X1)

Item	Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	15	44,1	19	55,9	0	0	0	0	0	0
X1.2	14	41,2	19	55,9	1	2,9	0	0	0	0
X1.3	10	29,4	23	67,6	1	2,9	0	0	0	0
X1.4	8	23,5	23	67,6	3	8,8	0	0	0	0
X1.5	16	47,1	18	52,9	0	0	0	0	0	0
X1.6	13	38,2	21	61,8	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Pada tabel 4.4 distribusi frekuensi item Variabel Beban Kerja (X1), dari item pertanyaan (X1.1) sampai dengan (X1.6) mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,34 menunjukkan mayoritas jawaban dari responden adalah setuju, hal ini berarti kuisioner yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikirann atau pernyataan Karyawan yang bekerja di Kemantren Kotagede, Yogyakarta.

b. Variabel Work-Life Balance (X2)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item Variabel Work-Life Balance (X2)

Item	Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	10	29,4	24	70,6	0	0	0	0	0	0
X2.2	6	17,6	27	79,4	1	2,9	0	0	0	0
X2.3	6	17,6	24	70,6	4	11,8	0	0	0	0
X2.4	6	17,6	25	73,5	3	8,8	0	0	0	0
X2.5	12	35,3	21	61,8	1	2,9	0	0	0	0
X2.6	12	35,3	22	64,7	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Pada table 4.5 distribusi frekuensi item Variabel *Work-Life Balance* (X2), dari item pertanyaan (X2.1) sampai dengan (X2.6) mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,20 menunjukkan mayoritas jawaban dari responden adalah setuju, hal ini berarti kuisisioner yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikirann atau pernyataan Karyawan yang bekerja di Kemantren Kotagede, Yogyakarta.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	Jawaban Responden									
	5		4		3		2		1	
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	10	29,4	22	64,7	2	5,9	0	0	0	0
Y2	6	17,6	26	76,5	2	5,9	0	0	0	0
Y3	9	26,5	22	64,7	3	8,8	0	0	0	0
Y4	7	20,6	24	70,6	3	8,8	0	0	0	0
Y5	9	26,5	23	67,6	2	5,9	0	0	0	0
Y6	9	26,5	21	61,8	4	11,8	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Pada tabel 4.6 distribusi frekuensi item Variabel Kepuasan Kerja (Y), dari item pertanyaan (Y1) sampai dengan (Y6) mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,16 menunjukkan mayoritas jawaban dari responden adalah setuju, hal ini berarti kuisisioner yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikirann atau pernyataan Karyawan yang bekerja di Kemantren Kotagede, Yogyakarta.

C. Uji Instrumen

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuisisioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan

dan dialaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu Kuisisioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengujian Validitas ini menggunakan uji validitas *Pearson Product Moment* dengan Membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05 sebagai standar pengujian. Jika nilai Sig. (2-tailed) <0,05 dan nilai Person Correlation positif maka kuisisioner tersebut dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat pengujian.

a. Uji Validitas Kuisisioner Mengukur Variabel Beban Kerja (X1)

Variabel Beban Kerja diukur dengan 6 (enam) buah pertanyaan dalam angket / kuesioner. Untuk keperluan pengujian validitas digunakan analisis *Pearson Product Moment*. Hasil pengujian kuisisioner untuk variabel Beban Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Indikator	Validitas	Keterangan
	Signifikansi (2-tailed)	
X1.1	0,000	<i>Valid</i>
X1.2	0,000	<i>Valid</i>
X1.3	0,000	<i>Valid</i>
X1.4	0,000	<i>Valid</i>
X1.5	0,000	<i>Valid</i>
X1.6	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05 sebagai standar pengujian, maka dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator pengukur variabel Beban Kerja (X1), mempunyai nilai *koefisien korelasi product moment* atau Person Korelasi bernilai positif dan nilai sig.(2-tailed) <0,05. Dengan demikian dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur variabel Beban Kerja (X1) dinyatakan valid, yang berarti instrumen tersebut telah memenuhi persyaratan.

b. Uji Validitas kuesioner Pengukur Variabel *Work-Life Balance* (X2)

Variabel *Work-Life Balance* di ukur dengan 6 (enam) buah pertanyaan dalam angket / kuesioner. Untuk keperluan pengujian validitas digunakan analisis *Pearson Product Moment*. Hasil pengujian validitas kuesioner untuk variabel *Work-Life Balance* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance* (X2)

Indikator	Validitas	Keterangan
	Signifikansi (2-tailed)	
X2.1	0,000	<i>Valid</i>
X2.2	0,000	<i>Valid</i>
X2.3	0,000	<i>Valid</i>
X2.4	0,000	<i>Valid</i>
X2.5	0,000	<i>Valid</i>
X2.6	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05 sebagai standar pengujian, maka dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator pengukur variabel *Work-Life Balance* (X2), mempunyai nilai *koefisien korelasi product moment*

atau Person Korelasi bernilai positif dan nilai sig.(2-tailed) $<0,05$. Dengan demikian dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur variabel *Work-Life Balance* (X2) dinyatakan valid, yang berarti instrumen tersebut telah memenuhi persyaratan.

c. Uji Validitas kuesioner Pengukur Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kepuasan Kerja (Y) diukur dengan 6 (enam) pertanyaan dalam angket/kuesioner. Untuk keperluan pengujian validitas digunakan analisis *Pearson Product Moment*. Hasil pengujian validitas kuesioner untuk variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Validitas	Keterangan
	Signifikansi (2-tailed)	
Y1	0,000	<i>Valid</i>
Y2	0,000	<i>Valid</i>
Y3	0,000	<i>Valid</i>
Y4	0,000	<i>Valid</i>
Y5	0,000	<i>Valid</i>
Y6	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Membandingkan nilai sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05 sebagai standar pengujian, maka dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator pengukur variabel Kepuasan Kerja (Y), mempunyai nilai *koefisien korelasi product moment* atau Person Korelasi bernilai positif dan nilai sig.(2-tailed) $<0,05$. Dengan demikian dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur variabel Kepuasan Beban (Y) dinyatakan valid, yang berarti instrumen tersebut telah memenuhi persyaratan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui kuesioner yang reliabel atau tidak menggunakan *Alpha Croanbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Alpha Croanbach* $\geq 0,06$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,06. Berikut adalah hasil uji Reliabilitas:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas			
Variabel	<i>Chronbac's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Beban Kerja(X1)	0,865	6	<i>Reliabel</i>
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,727	6	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,829	6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Pada tabel 4.10 hasil Uji Reliabilitas menunjukkan nilai *Alpha Croanbach* atas variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,865, *Work-Life Balance* (X2) sebesar 0,727 dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,829. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner ini relibel karena mempunyai nilai *Alpha Croanbach* $\geq 0,06$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten.

D. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan regresi linier berganda memerlukan beberapa asumsi yang sebaiknya dipenuhi, yaitu data yang dianalisis berdistribusi normal, tidak ada korelasi yang kuat antar variabel bebas (tidak multikolinearitas) dan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan

nilai residunya (tidak heteroskedastisitas). Masing-masing asumsi akan diuji sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menguji normal atau tidaknya suatu distribusi data. Nilai signifikan atau propabilitas $< 0,05$ distribusi adalah tidak normal. Sedangkan nilai $>0,05$ adalah distirbusi normal atau berdistribusi normal. Dibawah ini merupakan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85016411
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.108
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.11 bahwa hasil Kolmogorov smirnov yang diolah menggunakan SPSS V 25 menunjukkan nilai sig 0,200, hal ini berarti nilai sig lebih besar dari 0,05 yang artinya seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas didalam model yang terbentuk. Dalam model regresi diharapkan antar variabel bebas tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF lebih kecil dari <10 atau nilai *tolerance* lebih besar dari >0.1 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas begitupun sebaliknya. Hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat diketahui melalui tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji Multikolinierita

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.106	4.545		1.124	.270		
	Beban Kerja	.497	.167	.496	2.973	.006	.676	1.479
	Work-Life Balance	.274	.208	.220	1.317	.197	.676	1.479
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Dari Tabel 4.12 diketahui bahwa pada uji multikoleneritas semua variabel independen yaitu Beban Kerja (X1) dan *Work- Life Balance* (X2) mendapatkan hasil nilai VIF adalah 1, 479 yang lebih kecil dari $<$

10 dan nilai *tolerance* 0,676 lebih besar dari >0.1 , oleh karena itu tidak ada korelasi antar variabel bebas didalam variabel dependen atau dapat disimpulkan bahwa asumsi non multikolinieritas terpenuhi.

3. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dan dalam uji heteroskedastisitas model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil pengujian menghasilkan harga taraf signifikansi $> 0,05$ maka dalam model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas maka dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Berikut hasil uji Glejser dibawah ini:

Tabel 4.13
Uji Heterokdesitas dengan Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.068	2.704		1.134	.265
	Beban Kerja	.134	.100	.282	1.350	.187
	Work-Life Balance	-.204	.124	-.344	-1.646	.110

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.13, dijelaskan bahwa variable independen yang terdiri dari Beban Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2), memiliki nilai sig 0,187 dan 0,110. Sehingga nilai sig masing-masing variable independen diatas lebih besar dari $>0,05$ yang berarti bahwa tidak ada masalah

heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. sehingga asumsi non heteroskedastisitas dinyatakan terpenuhi.

E. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengukur apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji t yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y). Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y). Jika nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ maka hipotesis dalam penelitian ini diterima dan jika sebaliknya maka hipotesis ditolak. Uji hipotesis parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.106	4.545		1.124	.270
	Beban Kerja	.497	.167	.496	2.973	.006
	Work-Life Balance	.274	.208	.220	1.317	.197

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2024)

a. Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14 diperoleh hasil nilai sig. untuk variabel X1 terhadap variabel Y adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan t hitung $2,973 > t$ tabel $1,695$ artinya terdapat pengaruh signifikan variabel X1 terhadap variabel Y dengan kata lain H1 diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farentino et. Al, (2022) juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja

b. Work-Life Balance (X2)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14 diperoleh hasil nilai sig. untuk variabel X2 terhadap variabel Y adalah sebesar $0,197 > 0,05$ dan t hitung $1,317 < t$ tabel $1,695$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan variabel X2 terhadap variabel Y dengan kata lain H1 ditolak.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farentino et. Al, (2022) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis Stimultan (Uji F)

Uji f (simultan) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$, dengan ketentuan dikatakan signifikan apabila nilai sig $< 0,05$. Jika f hitung $> f$ tabel maka ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika f hitung $< f$ tabel maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji f dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 4.15
Hasil Uji Hipotesis Stimultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.037	2	40.519	11.119	.000 ^b
	Residual	112.963	31	3.644		
	Total	194.000	33			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Beban Kerja						

Sumber: Data yang telah diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.15 diperoleh hasil nilai sig. untuk variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$. dan $f \text{ hitung } 11,119 > f \text{ tabel } 3,30$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X1), (X2), dengan satu variabel terikat (Y) dan kontribusi variabel X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Linier Berganda

c						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.106	4.545		1.124	.270
	Beban Kerja	.497	.167	.496	2.973	.006
	Work-Life Balance	.274	.208	.220	1.317	.197
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Data yang telah diolah (2024)

Berdasarkan table 4.16 dapat diperoleh persamaan Linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.106 + 0.497X_1 + 0.274X_2$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Beban Kerja

X₂ = *Work-Life Balance*

e = Standar Error

Dari hasil uji analisis di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5.106 artinya jika variabel Beban Kerja (X₁) dan *Work-Life Balance* (X₂) adalah 0 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) yang dihasilkan nilainya adalah 5.106 satuan.
- b. Koefisien regresi Beban Kerja (X₁) sebesar 0,497 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel Beban Kerja sebesar satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.497 satuan.
- c. Koefisien regresi *Work-Life Balance* (X₂) sebesar 0,274 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel *Work-Life Balance* (X₂) sebesar satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.274 satuan.

G. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali 2018), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.380	1.909
a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Beban Kerja				

Sumber: Data yang telah diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat dari R Square adalah 0,418 atau sebesar 41,8% yang artinya variabel Kepuasan Kerja dijelaskan sebesar 41,8% oleh Beban Kerja dan *Work-Life Balance*. Selisihnya sebesar 58,2% (100% - 58,2%) dijelaskan oleh faktor atau variabel yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

H. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di kemantren Kotagede, Yogyakarta

Pada uji hipotesis variabel Beban Kerja menunjukkan nilai t hitung adalah $2.973 > t$ tabel 1.695, sedangkan pada nilai signifikan adalah $0.006 < 0.05$ yang artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan pengujian tersebut dapat dikatakan Beban kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan tentunya akan membebani karyawan sehingga dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam bekerja dan kepuasan kerja pun turut menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farentino et. al, (2022) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan signifikan Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja Karyawan.

2. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di kemantren Kotagede, Yogyakarta

Pada uji hipotesis variabel *Work-Life Balance* menunjukkan nilai t hitung adalah $1.317 < t$ tabel 1.695 , sedangkan pada nilai signifikan adalah $0.197 > 0.05$ yang artinya H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan *Work-Life Balance* (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan pengujian tersebut dapat dikatakan tingkat *work-life balance* yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. *Work-life balance* sendiri yaitu suatu kondisi dimana karyawan dapat mengatur waktunya secara baik dan dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi termasuk dalam keluarga. Kehidupan yang seimbang ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dari dalam diri karyawan itu sendiri.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farentino et. al, (2022) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dan signifikan Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja Karyawan.

3. Pengaruh Beban kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di kemantren Kotagede, Yogyakarta

Pada hasil pengujian yang dilakukan bahwa nilai f hitung yang didapatkan adalah $11.119 > f$ tabel 3.30 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Beban kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dikemantren Kotagede Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa Pengaruh Beban kerja dan *Work-Life Balance* bersifat saling terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta, maka dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai probalitas (Sig.) sebesar $0.006 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $2.973 > t$ tabel 1.695. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Beban Kerja (X1) secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farentino et. al, (2022) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja Karyawan.
2. *Work-life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai probalitas (Sig.) sebesar $0.197 > 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $1.317 < t$ tabel 1.695. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh *Work-life Balance* (X2) secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farentino et. al, (2022) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja Karyawan.
3. Secara Simultan Variabel Beban Kerja (X1) dan *Work-life Balance* (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dilihat dari nilai f hitung $11.119 > f$ tabel 3.30 yaitu dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa H0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh Beban Kerja (X1) dan *Work-life Balance* (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y).

B. SARAN

1. Bagi Kantor/Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi acuan bagi manajemen kantor/perusahaan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan kepuasan karyawan. Berdasarkan penelitian dihasilkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan tinggi dengan variabel beban kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan di Kemantren Kotagede, Yogyakarta. Solusi yang dapat penulis berikan yaitu dalam memberikan target yang harus dicapai terhadap karyawan, kantor/perusahaan harus mengenali karakteristik karyawan terlebih dahulu dan memahami sejauh mana kemampuan yang dimiliki karyawan serta memberikan tugas yang merata dan adil sesuai kemampuan karyawan. Selain itu penting juga kantor/perusahaan untuk menerapkan strategi yang tepat agar usaha yang dijalani untuk mencapai target yang harus dicapai menjadi terarah dan dapat dievaluasi dengan baik oleh kantor/perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel tambahan untuk melakukan penelitian secara mendalam tentang pengaruh Beban Kerja, *work-life balance* dan kepuasan kerja untuk hasil yang lebih luas dan komprehensif. Hal ini dikarenakan penelitian ini mempunyai sejumlah keterbatasan, akibatnya diharapkan akan tetap ada penelitian dimasa yang akan datang yang meneliti bidang SDM

DAFTAR PUSTAKA

- Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84- 95.
- Bagia, I Wayan. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Graha Ilmu.
- Bara, A. F. B., & Rahman, A. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* pada Generasi Milenial di PT. Gunung Sawit Mas Desa Rantau Ranjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 54-62.
- Ben Senang Galuh, (2014). *Penerapan Manajemen Talenta dalam Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (PNS)*, Jurnal Mitra Bisnis, STIE MITRA INDONESIA, Yogyakarta.
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. 2021. Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 87-93.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, *Employee Engagement* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, 1(1).
- Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 201-205).

- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Edisi kesembilan*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case or Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51- 58.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, (2014), *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke-1, Jakarta: Salemba Empat.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta nvestama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset E konomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Malayu, Hasibuan S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A.S. (2001). *Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Nadira, B. (2019). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Perawat Dan Bidan RS Permata Bunda Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1).
- Notoatmodjo. (2018). *Metedologi penelitian Kesehatan*. Jakarta.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup).

Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2), 164-173.

Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan *Startup* di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145-159.

Puteri, R. A. M., & Sukarna, Z. N. K. (2017). Analisis Beban Kerja Dengan Menggunakan Metode CVL Dan NASA-TLX Di PT. ABC. *Spektrum Industri*, 15(2), 211.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.

Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-39.

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.

Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weight Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.

Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR
KELURAHAN PURBAYAN KOTAGEDE YOGYAKARTA****a. Identitas Responden**

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan

Umur : Tahun

Pendidikan Terakhir : SMP/SMA/D1/D2/D3/S1/Lainnya

**) Lingkari yang sesuai*

b. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur.
2. Bacalah terlebih dahulu pernyataan dengan cermat sebelum Bapak/Ibu memulai untuk menjawab kuesioner berikut.
3. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.
4. Keterangan pilihan jawabannya yaitu:
 - a. Sangat Tidak Setuju: (STS)
 - b. Tidak Setuju: (TS)
 - c. Netral: (N)
 - d. Setuju: (S)
 - e. Sangat Setuju: (SS)

DAFTAR KUISIONER

Berilah tanda cek list (√) pada jawaban Anda

1. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri						
1	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan latar belakang dan kemampuan yang saya miliki					
2	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya jalani saat ini.					

Kepuasan Terhadap Gaji						
3	Gaji pokok yang diberikan perusahaan sudah sebanding dengan kemampuan dan pengorbanan yang saya lakukan.					
4	Saya merasa puas dengan gaji dan bentuk kompensasi lain yang diberikan perusahaan.					

Kepuasan Terhadap Promosi Jabatan						
5	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan.					
6	Promosi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan bersifat objektif.					

2. Beban Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Beban Kerja Terhadap Kondisi Pekerjaan						
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini.					
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP perusahaan					

Beban Kerja Terhadap Waktu Kerja						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.					
4	Saya selalu memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya					

Beban Kerja Terhadap Target Yang Harus dicapai						
5	Target kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan dan kapasitas saya.					
6	Saya selalu mampu dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan					

3. *Work-Life Balance*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<i>Work-Life Balance Terhadap Keseimbangan Waktu</i>						
1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan					
2	Saya dapat membagi waktu untuk keluarga dan bekerja.					
3	Saya dapat meluangkan waktu di luar bekerja untuk aktivitas lain yang saya gemari.					

<i>Work-Life Balance Terhadap Keseimbangan Keterlibatan</i>						
4	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan.					
5	Aktivitas pekerjaan saya tidak mengganggu aktivitas kehidupan pribadi saya					
6	Saya merasa kontribusi kerja saya dihargai oleh perusahaan					

Lampiran 2. Tabulasi Data

Beban Kerja (X1)

No	1	2	3	4	5	6	Total X1
	BEBAN KERJA (X1)						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	5	4	5	4	26
4	5	5	5	5	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	4	4	5	5	28
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	5	5	5	4	4	27
11	5	5	4	4	4	4	26
12	5	5	4	4	4	4	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	5	5	26
16	5	4	4	4	5	5	27
17	4	4	5	5	5	5	28
18	5	4	5	4	5	4	27
19	5	5	4	4	5	4	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	4	4	5	5	28
22	4	4	4	3	4	4	23
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	5	5	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	4	4	5	5	28
31	5	5	4	4	5	5	28
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	3	4	4	22
34	4	4	3	3	4	4	22

Work-Life Balance (X2)

No	1	2	3	4	5	6	Total X2
	<i>WORK-LIFE BALANCE</i>						
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	4	4	5	5	28
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	3	4	4	22
4	4	4	4	5	5	5	27
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	3	5	5	25
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	3	4	4	4	23
10	4	4	4	4	5	5	26
11	4	4	4	4	5	5	26
12	4	4	5	5	4	5	27
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	4	4	4	4	26
15	5	4	5	4	5	4	27
16	5	4	4	4	4	4	25
17	5	4	4	4	5	4	26
18	5	4	5	4	5	4	27
19	5	5	5	5	5	5	30
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	3	4	4	4	5	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	5	4	4	28
29	5	5	3	5	3	5	26
30	4	4	4	4	5	5	26
31	4	4	4	4	5	5	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	3	3	4	4	22

Kepuasan Kerja (Y)

No	1	2	3	4	5	6	TOTAL Y
	KEPUASAN KERJA (Y)						
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	3	3	4	4	22
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	3	3	3	4	5	22
7	4	4	4	5	4	4	25
8	5	4	4	4	4	4	25
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	5	5	5	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	5	4	4	5	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	4	4	4	27
15	4	4	4	4	4	3	23
16	4	4	4	4	4	3	23
17	4	4	4	4	5	5	26
18	5	4	5	4	5	4	27
19	5	5	5	4	5	4	28
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	4	4	4	27
22	4	3	4	4	4	3	22
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	5	5	5	27
26	5	5	5	5	4	5	29
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	5	4	5	5	28
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	4	4	5	5	4	26
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	4	4	4	3	3	17
34	3	4	3	3	3	4	20

Lampiran 3. Hasil uji validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

		Correlations						TOTAL
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.792**	.356*	.409*	.586**	.520**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.016	.000	.002	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.792**	1	.383*	.600**	.421*	.449**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.025	.000	.013	.008	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.356*	.383*	1	.816**	.441**	.308	.717**
	Sig. (2-tailed)	.039	.025		.000	.009	.077	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.409*	.600**	.816**	1	.391*	.450**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000		.022	.008	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.586**	.421*	.441**	.391*	1	.835**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.009	.022		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.520**	.449**	.308	.450**	.835**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.077	.008	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL _X1	Pearson Correlation	.788**	.793**	.717**	.799**	.782**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance* (X2)

		Correlations						TOTAL
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.681**	.408*	.397*	.216	.064	.686**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.020	.219	.721	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.681**	1	.217	.481**	.050	.177	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000		.218	.004	.780	.316	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.408*	.217	1	.519**	.451**	.148	.726**
	Sig. (2-tailed)	.016	.218		.002	.007	.404	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.397*	.481**	.519**	1	.003	.357*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.020	.004	.002		.985	.038	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.216	.050	.451**	.003	1	.481**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.219	.780	.007	.985		.004	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	.064	.177	.148	.357*	.481**	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.721	.316	.404	.038	.004		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL _X2	Pearson Correlation	.686**	.633**	.726**	.703**	.586**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

		Correlations						TOTA
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	L_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.580**	.721**	.312	.544**	.343*	.790**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.073	.001	.047	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.580**	1	.693**	.417*	.257	.251	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.014	.143	.152	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.721**	.693**	1	.518**	.466**	.269	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.005	.124	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.312	.417*	.518**	1	.542**	.316	.698**
	Sig. (2-tailed)	.073	.014	.002		.001	.069	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.544**	.257	.466**	.542**	1	.551**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.001	.143	.005	.001		.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	.343*	.251	.269	.316	.551**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.047	.152	.124	.069	.001		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.790**	.706**	.825**	.698**	.766**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 4. Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work-Life Balance* (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	6

Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Nolmalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85016411
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.124
	Positive	.108
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.106	4.545		1.124	.270		
	Beban Kerja	.497	.167	.496	2.973	.006	.676	1.479
	Work-Life Balance	.274	.208	.220	1.317	.197	.676	1.479

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.068	2.704		1.134	.265
	Beban Kerja	.134	.100	.282	1.350	.187
	Work-Life Balance	-.204	.124	-.344	-1.646	.110

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 6. Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.106	4.545		1.124	.270
	Beban Kerja	.497	.167	.496	2.973	.006
	Work-Life Balance	.274	.208	.220	1.317	.197

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Uji Simultan (f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.037	2	40.519	11.119	.000 ^b
	Residual	112.963	31	3.644		
	Total	194.000	33			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Beban Kerja

DISTRIBUSI TABEL T Titik Persentase Distribusi t (df = 1 –40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	100.000	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.81650	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.070	584.091	1.021.453
4	0.74070	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763

7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.370
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.470
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.100	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.69120	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.68920	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.940
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.390	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.500
27	0.68368	131.370	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275.000	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.490
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.68200	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0.68137	130.551	168.830	202.809	243.449	271.948	333.262
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563
38	0.68100	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688

TABEL DISTRIBUSI TABEL F**Titik presentase distribusi f untuk profitabilitas 0,05**

df untuk penyebu t(N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94

39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.106	4.545		1.124	.270
	Beban Kerja	.497	.167	.496	2.973	.006
	Work-Life Balance	.274	.208	.220	1.317	.197

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 8. Uji Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.418	.380	1.909

a. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Beban Kerja