

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KANTOR CABANG BANK SYARIAH INDONESIA SE AJATAPPARENG

THE INFLUENCE OF *WORK LIFE BALANCE* AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION IN OFFICE EMPLOYEES INDONESIAN SHARIA BANK BRANCH SE AJATAPPARENG

Aulia Fajrianti Tajuddin¹, Irwan Idrus², Sariana Damis³

Email : auliafajrianti562@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend Ahmad Yani No.KM.6, Lapadde, Kec. Ujung, Kota Parepare,
Sulawesi Selatan 91112

Abstrak

Aulia Fajrianti Tajuddin, 2024, judul penelitian “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia Se Ajatappareng”. Pembimbing I Irwan Idrus, dan Pembimbing II Sariana Damis, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare (UMPAR).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bentuk sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan dianggap paling mendominasi dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan. Semua bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tentunya Sumber Daya Manusia selalu memiliki andil terbesar didalamnya, Manajemen Bank BSI telah melakukan berbagai bentuk strategi dalam rangka meningkatkan kinerja serta kepuasan dari karyawannya, bentuk strategi yang saat ini sementara dikembangkan yakni dengan mempromosikan *Work-Life Balance* dan Metode Kerja yang Bermakna. Hal ini dilakukan bahwa SDM pada Bank BSI mampu mendapatkan peluang yang lebih baik. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam lingkup instansi juga selalu berupaya melakukan strategi pengembangan termasuk pelatihan. Tujuan yang hendak dicapai yakni untuk mengetahui Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia (BSI) Se-Ajatappareng.

Jenis penelitian ini yakni Metode Kuantitatif, Populasi yang dijadikan sebagai responden adalah semua karyawan pada Kantor Cabang BSI Se Ajatappareng meliputi Parepare, Sidrap, Pinrang dan Barru sebanyak 98 orang, Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan Probability Sampling dengan menjadikan semua sampel memiliki kedudukan sama, Adapun alat analisis yang digunakan yakni SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.*

Abstrak

Aulia Fajrianti Tajuddin, 2024, research title "The Influence of Work Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction in Employees of Bank Syariah Indonesia Branch Offices in Ajatappareng". Supervisor I Irwan Idrus, and Supervisor II Sariana Damis, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Parepare (UMPAR).

Human Resources (HR) is a form of resource owned by an organization and is considered the most dominant in making a contribution to the company. All forms of activities carried out by the company of course Human Resources always have the biggest role in it, BSI Bank Management has carried out various forms of strategies in order to improve the performance and satisfaction of its employees, the form of strategy which is currently being developed is by promoting Work-Life Balance and Methods. Meaningful Work. This is done so that HR at Bank BSI is able to get better opportunities. Human Resource Management within the scope of the agency also always strives to carry out development strategies including training. The goal to be achieved is to determine the influence of work life balance and work environment on job satisfaction among employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) branch offices in Ajatappareng.

This type of research is a Quantitative Method. The population used as respondents is all employees at the BSI Se Ajatappareng Branch Office including Parepare, Sidrap, Pinrang and Barru as many as 98 people. The sampling technique used is Probability Sampling by making all samples have the same position. As for the tools The analysis used is SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

The results of this research show that Work Life Balance and the Work Environment have a significant effect on Employee Job Satisfaction, both partially and simultaneously.

Keywords: Work Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction

Keywords : *Punishment; Rewards; Employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bentuk sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan dianggap paling mendominasi dalam memberikan kontribusi untuk perusahaan. Hampir semua bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tentunya Sumber Daya Manusia selalu memiliki andil terbesar didalamnya, sehingga menurut (Hasibuan, 2020) sangatlah layak jika dikatakan bahwa SDM, dengan berbagai fungsi dimilikinya menjadi penentu dalam pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.

Nirma (2020) menguraikan bahwa hakikatnya sebuah organisasi tentunya sangat membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas pada semua unit atau bagian yang berfungsi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan dalam rangka mencapai tujuan dan menunjang kesuksesan organisasi, Maka untuk dapat memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, hal yang paling penting dimiliki oleh sebuah perusahaan yakni Manajemen yang secara khusus menangani pengelolaan Sumber Daya Manusia di organisasi.

Manajemen yang diberikan kewenangan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah organisasi sering pula disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dan hal ini dipertegas oleh Irwan Idrus (2021) bahwa MSDM merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitik beratkan pada sumber daya manusia, dan juga menjadi sarana bagi organisasi dalam melakukan evaluasi kinerja berdasarkan kriteria dan standar keberhasilan sesuai tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Mendukung pencapaian terhadap tujuan yang telah dicanangkan oleh sebuah perusahaan tentunya hanya dapat dilakukan melalui peningkatan kinerja dari setiap karyawan dengan memanfaatkan dan mengoptimalkan tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan profesional, sebab hal ini akan sangat membantu dalam mengoptimalkan kinerja dalam suatu instansi, (Saskiah Khaerunnisa Zali, 2022)



Mengukur sebuah tingkat kepuasan dari seorang karyawan tidak dapat dilihat dari satu dimensi saja, sebab tingkat kepuasan dari setiap orang tentunya berbeda. Handoko (2020) menguraikan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan cara pandang dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan hal tersebut sifatnya berbeda ada yang merasa senang dan adapula merasa tidak nyaman, atau dapat pula dikatakan bahwa Karyawan dapat merasa puas pada satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan aspek lainnya.

Munculnya rasa ketidakpuasan dalam diri seseorang juga terkadang harus dilakukan pencermatan dengan baik, sebagaimana kasus yang dikemukakan oleh Diah dan Widiastini (2021) bahwa dari hasil penelitiannya terhadap tingkat kepuasan dari pegawai kontrak, ditemukan rata-rata pegawai kontrak merasa tidak puas karena merasa adanya ketidaksesuaian antara beban kerja yang diberikan dengan pendapatan mereka. Kondisi seperti secara tidak langsung dapat berakibat pada menurunnya kinerja dari seorang karyawan.

Prayogi et al, (2019) menguraikan bahwa ketika seorang karyawan berupaya untuk menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi atau keluarganya dengan tuntutan pekerjaan, kondisi inilah yang sering disebut dengan Work-Life Balance. Sementara Ardiansyah & Surjanti (2020) menyatakan bahwa bentuk wujud dari Work-Life Balance yakni terdapatnya keseimbangan masa kerja pegawai yang bisa melengkapi kewajibannya kepada keluarga serta kawasan sekeliling. Work-Life Balance sendiri menurut Yustini dan Yuliza, (2021) merupakan definisi dari suatu keadaan dimana terjadi keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Dilihat dari berbagai aspek tersebut, beberapa diantaranya memiliki hubungan sangat erat dengan persoalan lingkungan kerja, hal ini dapat dilihat dari definisi yang dikemukakan oleh Silitonga, (2020) bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek persyaratan kerja yang berupa fisik, psikologis, dan aturan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat memberi pengaruh pada kepuasan kerja dan aktivitas kerja. Jika ditangani dengan tepat, perihal itu akan memberi dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Aspek utama dari sebuah kondisi lingkungan kerja yakni kenyamanan, sebab jika karyawan merasa nyaman maka entitas kerja yang dihasilkan dapat lebih baik, Musdalifah, Irwan dan Rusmin (2023) dalam kajian penelitiannya menguraikan bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal, dimana sebuah rasa nyaman tentunya juga akan memberikan ketenangan, mental yang terjaga dan juga tentunya jaminan keamanan pun dapat terpenuhi, sehingga rasa khawatir dalam diri karyawan menjadi semakin rendah, artinya mereka dalam bekerja tidak dibayangi oleh hal-hal yang dapat menghambat pekerjaan.

Menyikapi kondisi tersebut dari hasil penelitian Resky Harke Runtu (2022) menguraikan bahwa untuk menghindarkan karyawan dari kejenuhan kerja atau burn out, oleh beberapa perusahaan demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan, telah menyusun program dan strategi salah satunya yakni Work Life Balance. Dan biasanya dalam bentuk family-friendly benefits atau biasa dikenal dengan tunjangan bagi keluarga.

Adapun aspek-aspek yang menjadi bagian dari Work Life Balance menurut Lingga (2020) terdiri dari; gangguan kehidupan pribadi pada pekerjaan (personal life interference with work), gangguan pekerjaan pada kehidupan pribadi (work interference with personal life), peningkatan pekerjaan pada kehidupan pribadi (work enhancement of personal life), peningkatan kehidupan pribadi pada pekerjaan (personal life enhancement of work).

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk. (BSI) selalu memandang bahwa keberadaan karyawan adalah hal yang sangat penting, sehingga selalu berupaya meningkatkan kinerja mereka. Upaya ini dilakukan dalam rangka untuk mencapai salah satu dari sepuluh Bank Syariah Dunia berdasarkan tingkat kapitalisasi pasar. Olehnya itu Manajemen Bank BSI telah mencanangkan untuk meningkatkan pelayanan kepada nasabah melalui keberadaan SDM yang handal.

Menghadapi kondisi tersebut oleh pihak Manajemen Bank BSI telah melakukan berbagai bentuk strategi dalam rangka meningkatkan kinerja serta kepuasan dari karyawannya. Salah satu bentuk strategi yang saat ini sementara dikembangkan yakni dengan mempromosikan Work-Life Balance dan Metode Kerja yang Bermakna. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa SDM pada Bank BSI mampu mendapatkan peluang yang lebih baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam lingkup instansi juga selalu berupaya melakukan beberapa strategi pengembangan termasuk pelatihan.

Mencermati fenomena yang terjadi di ruang lingkup bidang kerja Bank Syariah Indonesia (BSI) yang juga saat ini dalam tahap pengembangan sumber daya manusia sebagai tulang punggung operasional perusahaan, maka mengukur tingkat kepuasan dari karyawan terhadap strategi yang dilakukan oleh manajemen dan juga sejauh mana penilaian karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja mereka saat ini, maka dalam penelitian ini akan difokuskan untuk mengkaji : “Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia Se-Ajatappareng”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menurut Sukandarrumidi (2018) adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan, serta menentukan jawaban atas permasalahan yang diajukan. Berdasar pada penjelasan tersebut sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini maka pendekatan yang dipilih yakni melalui metode Kuantitatif,

Menurut Sugiyono (2020) bahwa Metode Kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian yang dapat mengungkapkan keadaan sebenarnya dari objek diteliti. Pemilihan lokasi penelitian menurut Sugiyono (2020) harus didasarkan pada beberapa pertimbangan antara lain kemenarikan, keunikan, dan kesesuaian dengan topik sehingga nantinya akan diperoleh hal-hal yang bermakna dan baru. Mempertimbangkan penjelasan tersebut dan menyesuaikan permasalahan yang akan dikaji maka lokasi pada penelitian ini adalah Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia Se Ajatappareng.

Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020) merupakan langkah strategis yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode antara lain :

A. Metode Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan pada sebuah penelitian dalam rangka mengamati perilaku dari objek yang diteliti (unsur manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden).

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini lebih diorientasikan melihat hubungan Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajatappareng

B. Penyebaran Angket/Kuesioner.

Penyebaran penyebaran angket atau kuisisioner menurut Nazir (2018) adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar pertanyaan tersebut dibuat cukup terperinci dan lengkap agar mudah dijawab oleh responden

Pertanyaan atau pernyataan kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yang dimodifikasi sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

Pemilihan skala seperti ini dimaksudkan untuk menghindari jawaban yang sifatnya ambigu. Skala likert juga digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi dari responden tentang fenomena sosial yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, selanjutnya fenomena disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan dari indikator variabel, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan instrument

Ciri khas dari skala Likert bahwa semakin tinggi skor/nilai yang diberikan mempunyai indikasi bahwa responden menunjukkan sikap semakin positif terhadap obyek yang diteliti. Skala Likert digunakan karena mempunyai banyak kemudahan dalam menyusun pertanyaan, disamping itu juga mempunyai reliabilitas tinggi dalam mengurutkan intensitas sikap tertentu.

Studi Kepustakaan (Library Research)

Studi kepustakaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah mempelajari sumber-sumber berupa tulisan-tulisan atau buku-buku serta kajian-kajian yang berhubungan dengan penelitian. Adapun metode yang digunakan yakni : Pengkajian sumber rujukan (Buku dan Referensi) dan Pengumpulan data berupa jurnal atau berita yang dianggap dapat mendukung kajian penelitian melalui jaringan internet.

Populasi dan Sampel.

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2020) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi yang dimaksudkan pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattappareng (Parepare, Sidrap, Barru dan Pinrang), yang diketahui secara keseluruhan berjumlah 98 orang dengan uraian sebagai berikut :

Karyawan BSI Kantor Cabang Parepare :	30 Orang
Karyawan BSI Kantor Cabang Pinrang :	21 Orang
Karyawan BSI Kantor Cabang Sidrap :	22 Orang
Karyawan BSI Kantor Cabang Barru :	25 Orang

Penentuan Jumlah Sampel

Penentuan jumlah sampel tentunya juga harus memperhatikan alat analisis yang digunakan, dimana dalam penelitian ini analisis data dilakukan melalui alat analisis SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), sehingga dengan melihat jumlah populasi maka mekanisme penentuan sampel yang dilakukan merujuk pada pernyataan dari Moh. Nazir (2018) bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasar pada kondisi jumlah populasi dalam penelitian kurang dari 100 maka mekanisme yang digunakan yakni menjadikan semua karyawan sebagai Responden.

Teknik Analisis Data

Alat Analisis Data

Kusioner yang digunakan dalam penelitian ini setelah diisi oleh responden selanjutnya akan dianalisis dengan pendekatan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) melalui Software IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versi 25.

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Imam Ghazali (2021) digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, dimana dikatakan sah atau tidak jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji.

1) Membandingkan Nilai r_{Hitung} dengan Nilai r_{Tabel}

- Jika nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ atau nilai *Pearson Correlation* bernilai positif maka item soal angket tersebut dinyatakan valid.
- Jika nilai $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ namun nilai *Pearson Correlation* bernilai negatif maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai $r_{Hitung} < r_{Tabel}$ dan nilai *Pearson Correlation* bernilai positif maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 1, Nomor 1, Februari 2020

- 2) Membandingkan Nilai *Sig.(2-tailed)* dengan Sig (α) 0,05
 - a) Jika nilai *Sig.(2-tailed)* < Sig (α) 0,05 dan, maka item soal angket tersebut valid.
 - b) Jika nilai *Sig. (2-tailed)* > Sig (α) 0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Imam Ghozali (2021) digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, sehingga dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian ini menurut Sugiyono (2020) dapat diketahui dengan cara melihat :

- 1) Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > r_{tabel} maka variabel tersebut dikatakan reliabel
- 2) Sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < r_{tabel} maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Pengujian untuk uji normalitas data salah satunya dapat dilakukan melalui analisis *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS, dengan dasar pengambilan keputusan menurut Sugiyono (2020) yakni dengan membandingkan Nilai Probabilitas (Asymptotic Significance) dengan nilai Signifikansi 0,05. adapun dasar pengambilan keputusan tersebut yakni:

- a. Jika Asymp.Sig.(2-tailed) > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi normal.
- b. Jika Asymp.Sig.(2-tailed) < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian tidak terdistribusi normal

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) menurut Ghozali (2021) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan Variabel Dependen (Y) yang disebabkan oleh Variabel Independen (X). Jika R² semakin besar, maka prosentase perubahan Variabel Dependen (Y) yang disebabkan oleh Variabel Independen (X) semakin tinggi. Demikian pula Jika R² semakin kecil, maka prosentase perubahan akan menunjukkan pengaruh sebaliknya

Uji R Square (R²) atau Uji Determinan menurut Imam Ghozali (2018) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu, jika diperoleh hasil pengukuran yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Adapun tingkat Korelasi atau Determinan dapat diukur dengan menggunakan skala berikut :

- a. Jika Hasil Uji Determinan < 0 maka dapat dinyatakan tidak terdapat Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen
- b. Jika Hasil Uji Determinan 0 s.d 0,49 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap lemah
- c. Jika Uji Determinan 0,50 maka dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dianggap Moderat
- d. Jika Uji Determinan 0,51 s.d 0,99 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau

DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis ISSN. 2721-4907

Volume 1, Nomor 1, Februari 2020

Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Kuat

- e. Jika Uji Determinan > 1 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Sempurna

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Ghozali (2021) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Independen terhadap variabel dependen. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Adapun persamaan untuk melakukan Analisis Regresi Linear Berganda yakni :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= <i>Reward</i>
X2	= <i>Punishment</i>
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi Variabel Independen
a	= Konstanta

Dasar pernyataan terhadap hasil analisis regresi linear berganda berdasarkan persamaan yang digunakan dapat diuraikan sebagai berikut :

- Terhadap Nilai Konstanta yang diperoleh menunjukkan Tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare, sehingga jika nilai koefisien regresi untuk *Reward* dan *Punishment* memiliki nilai 0, maka dapat dinyatakan bahwa nilai untuk Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare sebesar Nilai Konstanta diperoleh.
- Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukan bahwa *Reward* dan *Punishment*, mempunyai arah regresi positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare sebagaimana ditunjukkan pada nilai $\beta_1, \beta_2, \beta_3$, yang berarti bahwa apabila *Reward* dan *Punishment* mengalami peningkatan 1 Poin maka Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare dinyatakan meningkat sebesar persentase dari nilai yang dapat dilihat pada nilai $\beta_1, \beta_2, \beta_3$, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan

Uji Hipotesis

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau One Sample Test bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang dihipotesiskan menurut Sugiyono (2020) terhadap pengujian ini dasar pengambilan keputusannya dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yakni :

- Berdasarkan Nilai Signifikansi (0,05)
 - Jika diperoleh Nilai Signifikansi $>$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya antara Variabel Independen tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Variabel Dependen.
 - Jika diperoleh Nilai Signifikansi $<$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya antara Variabel Independen memiliki hubungan yang signifikan terhadap Variabel Dependen
- Memperbandingkan Nilai t_{Hitung} dengan Nilai t_{Tabel}
 - Jika diperoleh Nilai t_{Hitung} sesuai hasil analisis $<$ Nilai t_{Tabel} , maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

- b) Jika diperoleh Nilai t_{Hitung} sesuai hasil analisis $>$ Nilai t_{Tabel} , maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

Uji F (Simultan)

Uji F adalah bentuk pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Variabel Independen (X1, X2, X3) secara bersama-sama terhadap Variabel Dependen (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan untuk Uji F atau Uji Simultan ini adalah :

1) Berdasarkan nilai Signifikansi

- a) Jika diperoleh Nilai Signifikansi $>$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, pada Hasil Uji F atau Uji Simultan maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa secara bersama-sama *Reward dan Punishment* tidak memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare
- b) Jika diperoleh Nilai Signifikansi pada Hasil Uji F atau Uji Simultan $<$ Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama *Reward dan Punishment* memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare

2) Membandingkan nilai F_{Hitung} dengan nilai F_{Tabel}

- a) Jika diperoleh Nilai $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ pada Hasil Uji F atau Uji Simultan, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa secara bersama-sama *Reward dan Punishment* tidak memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare
- b) Jika diperoleh Nilai F_{Hitung} pada Hasil Uji F atau Uji Simultan $< F_{Tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama *Reward dan Punishment* memiliki hubungan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom STO Parepare.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas untuk setiap Indikator pada masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.1
Uji Validitas Kuisioner Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sig. (2-Tailed)	Sig $\alpha = 0,05$	Pearson Corelation	r Tabel	Interpretasi
Work-Life Balance	X1.1	.000	0.05	.821**	0.1986	Valid
	X1.2	.000		.803**		Valid
	X1.3	.000		.736**		Valid
	X1.4	.000		.804**		Valid
	X1.5	.000		.798**		Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	.000		.836**		Valid
	X2.2	.000		.791**		Valid
	X2.3	.000		.810**		Valid
	X2.4	.000		.817**		Valid
	X2.5	.000		.854**		Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	.000		.844**		Valid
	X2.2	.000		.816**		Valid
	X2.3	.000		.823**		Valid
	X2.4	.000		.807**		Valid
	X2.5	.000		.824**		Valid

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

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa semua indikator untuk masing-masing variabel dapat dinyatakan Valid dan telah memenuhi unsur yang dituangkan pada dasar pengambilan keputusan dari Uji Validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Pemenuhan terhadap tingkat validitas dari penelitian ini sehingga dinyatakan telah sesuai dengan dasar untuk pengambilan keputusan pada Uji Validitas dapat dilihat pada hasil perbandingan antara nilai r_{Tabel} dengan nilai Pearson Corelation yang menunjukkan bahwa interval nilai yang diperoleh yakni antara 0.736 hingga 0,854, yang artinya lebih besar dari nilai 0.1986, demikian pula untuk nilai Sig. (2-Tailed) semuanya lebih kecil dari nilai Signifikansi 0,05. Hasil perbandingan tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dapat dinyatakan layak atau valid untuk dijadikan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

Uji Realibilitas

Adapun hasil analisis untuk Uji Realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.2
Uji Reliabel

Item-Total Statistics				
	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Interpretasi
Work Life Balance	.456	.208	.794	Realibel
Lingkungan Kerja	.649	.473	.592	Realibel
Kepuasan Kerja	.641	.477	.581	Realibel

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023



DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 1, Nomor 1, Februari 2020

Merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk menilai Tingkat Realibilitas atau Tingkat Keandalan dari masing-masing variabel, maka hasil analisis pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted dari setiap variabel yang berada pada range antara 0,581-0,792 lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0.1986$. Sehingga dari hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak dijadikan sebagai alat analisis pada sebuah penelitian.

Sementara tingkat keandalan dari setiap variabel sesuai standar yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020), dimana untuk variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted sebesar 0.592 dan 0,581 maka tingkat keandalannya dapat dinyatakan Cukup Reliabel atau Moderat, sedangkan Variabel Work Life Balance dengan nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted sebesar 0.794 atau dikategorikan Realibel.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Hasil Uji Normalitas dengan model pengukuran Statistik dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel1.3

Uji Normalitas One Sample K-s

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99941311
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.047
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
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 : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Analisis statistik dengan model Test of Normality Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah 0,200, hal ini jika merujuk pada dasar pengambilan keputusan untuk mengukur nilai normalitas dari penyebaran nilai residual isian kusioner dapat diartikan lebih besar dari nilai Signifikansi (α) = 0,05. Sehingga pernyataan yang dapat diambil bahwa variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dengan demikian maka data hasil isian kusioner dapat digunakan untuk melakukan uji regresi.

Koefisien Determinasi atau Uji R Square (R²)

Koefisien Determinasi atau Uji *R Square* (R^2) menurut Sugiyono (2020) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel Independen (X) menjelaskan tentang Variabel Dependen (Y). Adapun hasil analisis untuk Uji Determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel1.4
Koefisien determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics
				R Square Change
1	.691 ^a	.477	.466	.477

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Hasil Analisis untuk Uji Determinasi sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.4, menunjukkan bahwa nilai R Square yang diperoleh dari variabel Independen adalah 0,477 atau

sama dengan 47,7% jika dipersentasekan. Angka tersebut dapat diartikan bahwa Variabel Work Life Balance dan Lingkungan Kerja hanya mampu mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 47,7%, sementara selebihnya yakni 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi bagian dari persamaan regresi atau tidak menjadi bagian dari penelitian.

Adapun sesuai dengan Tingkat Korelasi atau Hubungan antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen jika didasarkan pada nilai R Square yang diperoleh yakni 0,477, maka sesuai dasar penetapan korelasi antar variabel dimana jika Hasil Uji Determinan memiliki nilai 0 s.d 0,49 maka dapat dinyatakan bahwa Korelasi atau Hubungan Pengaruh antara Variabel Independen dengan Variabel Dependen dianggap Lemah

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis untuk Uji Regresi Linear Berganda dalam rangka melihat pola hubungan antara variabel Independen dengan Variabel Dependen dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.5
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.049	2.097		.500	.618
	Work Life Balance	.187	.088	.173	2.129	.036
	Lingkungan Kerja	.737	.100	.601	7.382	.000

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Berdasarkan analisis Uji Regresi Linear Berganda sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 5.9 maka pernyataan atau kesimpulan yang dapat diambil terhadap hasil analisis tersebut dapat dijabarkan melalui persamaan berikut :

$$Y = 1.049 + 0.187 X_1 + 0.737 X_2$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Terhadap Nilai Konstanta (a) yang diperoleh menunjukkan tingkat Kepuasan Kerja Karyawan yakni sebesar 1.049. Sehingga jika tidak terdapat kenaikan pada nilai β untuk Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja atau diasumsikan 0 (Nol), maka dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja dari Karyawan dari Bank Syariah Indonesia (BSI) memiliki nilai sebesar nilai Constant yakni 1.049.
- Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukan bahwa Work-Life Balance, mempunyai arah regresi positif dengan Nilai Kepuasan Kerja sebagaimana ditunjukkan pada nilai β_1 yakni sebesar 0,187, yang berarti bahwa apabila Work-Life Balance mengalami peningkatan 1 point maka Kepuasan Kerja Karyawan dinyatakan mengalami peningkatan sebesar persentase pada nilai $\beta_1 = 0.187$, sementara variabel independen lainnya diasumsikan memiliki nilai konstan.
- Hasil persamaan koefisien regresi menunjukan bahwa Lingkungan Kerja, mempunyai arah regresi positif dengan Nilai Kepuasan Kerja sebagaimana ditunjukkan pada nilai β_2 yakni sebesar 0,737, yang berarti bahwa apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 point maka Kepuasan Kerja Karyawan dinyatakan mengalami peningkatan sebesar persentase pada nilai $\beta_2 = 0.737$, sementara variabel independen lainnya diasumsikan memiliki nilai konstan.

Uji T (Parsial)

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji Hipotesis (Uji T) secara Parsial dapat dilakukan dengan 2 (Dua) cara yakni :

- Berdasarkan Nilai Signifikansi (0,05)
 - Jika diperoleh Nilai Signifikansi > Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya antara Variabel Independen tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Variabel Dependen.

- b) Jika diperoleh Nilai Signifikansi < Nilai Sig $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya antara Variabel Independen memiliki hubungan signifikan terhadap Variabel Dependen
- 2) Memperbandingkan Nilai t_{Hitung} dengan Nilai t_{Tabel}
- a) Jika diperoleh Nilai t_{Hitung} sesuai hasil analisis < Nilai t_{Tabel} , maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya bahwa tidak terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.
- b) Jika diperoleh Nilai t_{Hitung} sesuai hasil analisis > Nilai t_{Tabel} , maka hasil ini dapat pula dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa terdapat pengaruh antara Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.

Mendukung pengambilan keputusan terhadap sebuah uji hipotesis, maka salah satu alat ukur yang dibutuhkan sebagai perbandingan adalah nilai t_{Tabel} , dimana untuk menentukan nilai ini dapat diperoleh dengan menggunakan persamaan berikut :

$$t_{Tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

Dimana

- α = Nilai Signifikansi 0,05
 n = Jumlah Responden
 k = Jumlah Variabel

$$t_{Tabel} = 0,05/2 ; 98 - 3 - 1$$

$$t_{Tabel} = 0,025 ; 94$$

Hasil perhitungan ini dapat diartikan bahwa untuk nilai t_{Tabel} sebagaimana dituangkan pada Tabel Distribusi Nilai t berada pada kolom uji dua arah dengan nilai 0,025 dan untuk nilai Derajat Kebebasan (DK) atau Degree of Freedom (DF) berada pada angka 95. Sehingga dari hasil Tabel Distribusi Nilai t maka untuk nilai t_{Tabel} yakni = 1.986.

Berdasar pada hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel Coefficients maka keputusan yang dapat diambil untuk masing-masing Hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) H_1 = Diduga Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattapareng

Menentukan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattapareng, maka hal tersebut dapat diketahui dari hasil analisis Uji Regresi Linear Berganda sebagaimana dituangkan pada Tabel 1.5, Adapun penjabaran dari hasil analisis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Hasil analisis melalui Uji Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa nilai t_{Hitung} untuk Work Life Balance yang diperoleh adalah 2.129, artinya nilai ini lebih besar dari nilai $t_{Tabel} = 1.986$. Sesuai dasar pengambilan keputusan terhadap Uji Hipotesis yang membandingkan antara nilai t_{Hitung} dan t_{Tabel} dapat dinyatakan bahwa :
- Terdapat hubungan pengaruh yang positif antara Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattapareng, dengan kata lain bahwa hasil analisis ini membuktikan jika H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima.
- b) Terhadap tingkat Signifikansi pengaruh antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattapareng, dapat dilihat dari Nilai Signifikansi pada Uji Regresi Linear Berganda di Tabel 5.9 yang menunjukkan nilai 0.000 atau lebih kecil dari Nilai Signifikansi (α) = 0.05. Gambaran ini dapat diartikan bahwa :
- Work Life Balance secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattapareng, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Merujuk pada kedua hasil pengujian tersebut maka kesimpulan yang dapat diambil terhadap hasil pengujian ini adalah Work Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattapareng, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima.

- 2) H_2 = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattapareng.

Uji Hipotesis Tabel 5.9 juga menjabarkan tentang pencapaian hasil uji regresi untuk melihat hubungan pengaruh antara Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattapareng, adapun kesimpulan dari hasil analisis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Nilai t_{Hitung} yang diperoleh pada hasil analisis Uji Regresi Linear Berganda pada Tabel 5.9 adalah sebesar 7.382, dimana nilai ini tentunya lebih besar dari nilai $t_{Tabel} = 1.986$. Sehingga dengan hasil perbandingan tersebut dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattapareng, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima.
- b) Terhadap tingkat signifikansi pengaruh dari uji hipotesis ini dapat dilihat bahwa hasil Uji Regresi pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa Nilai Signifikansi yang diperoleh adalah 0.000, hal ini tentunya lebih kecil dari Nilai Signifikansi (α) = 0.05, artinya bahwa Lingkungan Kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattapareng, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Berdasar pada kedua hasil pengujian tersebut maka untuk Uji Hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattapareng, dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Melihat apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama Kompetensi dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.6
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.064	2	177.032	43.371	.000 ^b
	Residual	387.772	95	4.082		
	Total	741.837	97			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work Life Balance						

Sumber : Diolah dengan Menggunakan SPSS 25 Tahun 2023

Hasil Analisis Uji F atau Uji Simultan sebagai dasar untuk mengetahui apakah variabel Work Life Balance dan Lingkungan Kerja jika secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Hasil analisis pada Tabel 5.10 menunjukkan bahwa Nilai F_{Hitung} yang diperoleh adalah 43.371 atau lebih besar dari nilai $F_{Tabel} = 3.09$, sehingga dari hasil perbandingan tersebut dapat dinyatakan jika secara bersama-sama variabel Work Life Balance dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia se-Ajattappareng
- b) Sementara hasil analisis Uji Simultan untuk Nilai Signifikansi diperoleh nilai sebesar 0.000 atau lebih kecil dari Nilai Signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Work Life Balance dan Lingkungan Kerja jika secara bersama-sama secara signifikan dapat memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia se Ajattappareng

Berdasar pada kedua uji analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance dan Lingkungan Kerja jika secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia se Ajattappareng

Pembahasan.

1. Work Life Balance berpengaruh secara Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia se-Ajatappareng

Work Life Balance merupakan suatu kondisi tersendiri yang membahas tentang pola keseimbangan antara pekerjaan dengan kondisi kehidupan seorang karyawan diluar lingkungan kerja. Selain itu Work Life Balance juga mengkaji tentang sikap individu terhadap pekerjaan dalam menjaga keseimbangan terhadap kehidupan sehari-hari untuk mendukung hasil kerja.

Berdasar pada pemaknaan tersebut, dan mencermati hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Karyawan pada Bank Syariah Indonesia se Ajatappareng melihat bahwa unsur ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Tentunya kondisi tersebut tidak terlepas dari situasi kerja di hampir semua lembaga perbankan, Intensitas kerja yang cukup padat yang membutuhkan ketelitian dan kecakapan serta luang waktu cukup banyak akan sangat mempengaruhi keberadaan dari seorang karyawan lingkungan sosial dan keluarga menjadi terbatas, sehingga dengan kondisi tersebut keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga atau lingkungan sosial sangatlah dibutuhkan.

Kondisi ini pada dasarnya sejalan dengan pendapat dari Reni Dwi Andrianti, dkk (2023), Didik Joko Pitoyo, dkk (2022) dan M Iqbal Sabarin Sukur, dkk. (2022) bahwa Work Life Balance akan memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja jika unsur-unsur pembentuk yang dijadikan sebagai indikator dapat berjalan sesuai dengan keinginan dan harapan dari seorang karyawan.

Terhadap indikator yang digunakan untuk mengukur Work Life Balance pada penelitian ini merujuk pada pandangan Low Sui Pheng dan Benjamin K.Q. Chua (2019), dan jika mencermati sebaran dari isian kusioner yang dituangkan pada Interpretasi Skor Item, apabila dirata-ratakan maka karyawan menilai derajat kepentingan pada Work Life Balance berada pada Kategori “Baik” atau dengan kata lain karyawan pada Bank Syariah Indonesia se-Ajatappareng telah secara umum merasa puas terhadap pemberlakuan Work Life Balance oleh perusahaan.

Interpretasi “Baik” tersebut tidak dapat dijadikan ukuran mutlak bahwa semua karyawan telah merasa puas, hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden pada setiap indikator apabila dirata-ratakan masih terdapat kurang lebih 17 orang menyatakan kurang puas atau jika dipersentasekan sebesar 12,7%. Indikator tertinggi yang menunjukkan tingkat ketidakpuasan dari karyawan yakni Work Enhancement of Personal Life (WEPL) atau dapat diartikan sejauh mana pekerjaan mampu memberikan ruang terhadap peningkatan kualitas keluarga, dimana dari 98 orang karyawan terdapat 24 orang yang mengharapkan adanya bentuk penghargaan dari pihak perusahaan dalam bentuk tambahan kesejahteraan sehingga kualitas keluarga mereka menjadi lebih baik atau meningkat.

Keinginan tersebut pada dasarnya sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Chyntia Maharani, dkk (2023) yang menyatakan bahwa Work Life Balance tidak memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, namun yang dianggap mampu memberikan pengaruh kepada kepuasan karyawan yakni berkaitan dengan Benefit atau penghasilan yang dapat diperoleh seorang karyawan.

Mempertegas hal tersebut Thamira Audina (2022) juga menyatakan bahwa Work Life Balance dapat dikatakan dapat memberikan pengaruh yang signifikan jika indikator Personal Life Interference With Work (PLIW) dapat diwujudkan oleh perusahaan, sebab indikator ini pada dasarnya berorientasi pada sejauh mana intensitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan berimbang dengan pendapatan yang diperoleh.

Sedangkan menurut Fadhila Jasmin, dkk (2022) bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan penghasilan yang diperoleh juga menjadi salah satu faktor bagi keluarga untuk memberikan dukungan kepada seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya Family To Work Enrichment (FWE), sehingga hal ini dapat menekan terjadinya gangguan terhadap pekerjaan yang diakibatkan oleh kondisi yang terjadi di keluarga (Personal Life Interference With Work-PLIW).

Mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan waktu untuk keluarga yang sering diistilahkan dengan Work Life Balance tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor selain indikator-indikator pembentuk dari variabel ini, terlebih lagi jika dikaitkan dengan kepuasan dari karyawan, sebab dalam mengukur sebuah tingkat kepuasan menurut pandangan Handoko (2020) sangat tergantung pada persepsi masing-masing orang terhadap suatu kondisi yang dikategorikan menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.

Muhammad Fasya (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa unsur Work Life Balance tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan jika dukungan pada lingkungan kerja tidak memberikan iklim yang kondusif, khususnya berkaitan dengan indikator Work Interference Personal Life (WIPL) dan Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan). Kedua indikator sifatnya dapat mempengaruhi dan juga dipengaruhi, dimana Keseimbangan Kepuasan tidak akan dapat terwujud jika Work Interference Personal Life (WIPL) atau iklim dalam sebuah organisasi tidak terbangun dengan baik.

Sementara untuk mewujudkan Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan) selain dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, tentunya unsur lain seperti tingkat penghasilan sebagai salah satu penghargaan dari perusahaan dalam mengangkat derajat keluarga karyawan juga menjadi unsur terpenting untuk menciptakan Keseimbangan Kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Olehnya itu unsur-unsur pembentuk dari Work Life Balance menurut M Iqbal Sabarin Sukur, dkk. (2022) dapat terwujud jika semua indikator terpenuhi dengan baik.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia se-Ajatappareng

Meningkatkan kepuasan kerja dari seorang karyawan tidak selamanya dapat dikaitkan dengan persoalan materi, namun berbagai faktor lain juga dapat mempengaruhi. Diantara sekian banyak unsur atau faktor tersebut salah satunya yakni Lingkungan Kerja. Hasil analisis yang dilakukan terhadap tingkat kepuasan kerja pada Karyawan Bank Syariah Indonesia Se-Ajatappareng menunjukkan adanya pengaruh yang sangat signifikan dari faktor lingkungan kerja.

Penguatan terhadap kesimpulan tersebut juga dapat dilihat dari nilai Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja yakni sebesar 0,737, artinya bahwa tingkat pengaruh yang diberikan cukup besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan atau dengan kata lain bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja pada Bank Syariah Indonesia, maka kepuasan dari seorang karyawan akan meningkat lebih besar.

Kondisi tersebut juga diperoleh dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fasya Rizqi Prianggono (2023) dan Didik Joko Pitoyo, dkk (2022) bahwa kondisi sebuah lingkungan kerja sangat memberikan pengaruh terhadap pencapaian tingkat kepuasan dari seorang karyawan. Sementara dari sudut pandang yang dikemukakan oleh Reni Dwi Andrianti, dkk (2023) bahwa hal mendasar dan sangat penting dari beberapa unsur pembentuk sebuah lingkungan kerja, maka hal yang sangat mendasar agar tingkat kepuasan dari karyawan dapat tercapai adalah unsur-unsur yang berkaitan dengan kondisi lingkungan non fisik, seperti kerja sama tim, kondisi, sirkulasi udara dan juga pencahayaan dalam ruangan.

Suasana lingkungan kerja yang kurang memadai tentunya juga menjadi salah satu faktor sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, artinya jika dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan diperhadapkan pada kondisi kurang kondusif

dan tidak nyaman tentunya akan dapat memberikan pengaruh negatif pada tingkat kepuasan kerja sehingga akan berdampak pula pada kinerja seorang karyawan.

Permasalahan tersebut juga dipertegas oleh Sri R, Irwan Idrus & Jumriani (2022) dan Maulana Almeyda (2022) bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif akan memberikan dampak terhadap kinerja seorang karyawan dan hal ini secara tidak langsung juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Biasanya hal yang memicu ketidak nyamanan dalam bekerja atau situasi yang kurang kondusif dirasakan pada suatu perusahaan dapat diakibatkan oleh berbagai faktor, seperti kerjasama tim yang tidak terbangun dengan baik, kondisi ruang kerja kurang memadai dan beberapa faktor lainnya.

Sementara dalam penelitian lainnya diperoleh gambaran bahwa Lingkungan Kerja secara umum tidak memberikan dampak terhadap permasalahan kepuasan yang berimplikasi pada Kinerja Karyawan. Hal ini diungkapkan oleh Fitriani, Irwan Idrus, Rusmin (2020) yang menguraikan bahwa pada kondisi tertentu dimana oleh sebahagian orang menganggap jika kondisi seperti suara bising, kebersihan ruang kerja, dan komunikasi terbatas menjadi gambaran suatu kondisi lingkungan kerja dianggap tidak kondusif, namun tentunya hal tersebut tidak berlaku pada mereka yang bekerja diperusahaan seperti pembangkit listrik tenaga mesin, unit perbengkelan, unit laboratorium, maka beberapa indikator tentang lingkungan kerja tidak dapat diberlakukan untuk kondisi ini.

Paramitha Tri Kusumadewi (2020) juga memberikan pernyataan berbeda tentang kondisi lingkungan kerja, dimana menurutnya Lingkungan Kerja tidak berdampak pada Kinerja Karyawan walaupun mereka merasa tidak puas. Tentunya hal ini banyak ditemui pada organisasi yang bergerak dibidang pelayanan publik seperti instansi Pemerintah dan BUMN. Sebagaimana digambarkan pada sebuah Perusahaan Daerah Air Minum, PLN dan PT Telkom, ketika terjadi kerusakan pada instalasi yang berdampak pada ketidak nyamanan pada masyarakat, maka proses perbaikan harus dilakukan tanpa harus menunggu waktu. Olehnya itu walaupun ada ketidak nyamanan dirasakan oleh karyawan namun dikarenakan tuntutan kerja mereka tetap harus melakukannya.

Menggambarkan tentang kondisi lingkungan kerja tentunya semua indikator yang digunakan dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan dan kinerja karyawan, akan tetapi kondisi ini tidak dapat diperbandingkan antar perusahaan, sebab ruang lingkup kerja yang berbeda tentunya menjadi pertimbangan utamanya. Seperti halnya pada Bank Syariah Indonesia (BSI) tentunya akan membutuhkan kondisi lingkungan kerja berbeda dengan perusahaan lainnya jika dikaitkan dengan intensitas kerja dari setiap karyawan.

Hasil interpretasi isian kusioner memberikan gambaran bahwa kondisi lingkungan kerja yang sangat penting bagi Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) yakni : kondisi ruang kerja yang representative, terjaganya kebersihan dan kerapihan ruangan, serta kerja sama tim yang solid, adapun unsur lain juga dikatakan penting seperti keamanan dan ukuran ruangan, namun hal ini tidak lebih penting dari ketiga unsur lainnya.

3. Work Life Balance dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia se-Ajatappareng

Hasil analisis regresi linear berganda pada Uji Parsial menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Lingkungan Kerja pada dasarnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia se-Ajatappareng. Walaupun demikian dari sisi besaran pengaruh dapat dilihat bahwa unsur Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sangat dominan.

Penjabaran dari kondisi tersebut dapat lihat dari peningkatan nilai kepuasan kerja yang dapat ditimbulkan oleh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja, dimana jika nilai Beta (β) maka keduanya memiliki selisih 0,550. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan pada kedua variabel tersebut, maka tingkat kepuasan yang ditimbulkan oleh Lingkungan Kerja lebih besar dibandingkan dengan Work Life Balance.

Sementara jika dilihat dari sisi pola hubungan pengaruh antara variabel Work Life Balance dan Lingkungan Kerja tentunya tidak berbeda dengan yang diperoleh pada nilai Beta (β) yakni pengaruh dari lingkungan kerja lebih tinggi dari Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja, dimana selisih nilai pengaruhnya antara 2.129 dengan 7.382 atau berbeda 5.257 poin.

Meskipun dalam uji regresi linear berganda kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai berbeda namun dalam uji simultan yang ditunjukkan melalui uji ANNOVA memberikan gambaran bahwa pola hubungan keduanya cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan jika dilakukan secara bersama-sama yakni sebesar 43.371

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Work Life Balance dengan didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, maka pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan akan sangat besar, sehingga pihak perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawan khususnya pada Bank Syariah Indonesia (BSI) harus mampu memadukan kedua hal tersebut agar nantinya tujuan yang hendak dicapai dapat terpenuhi.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar pada Hasil Penelitian dan Pembahasan terkait dengan Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) se-Ajatappareng, maka kesimpulan yang dapat diambil yakni :

1. Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) se-Ajatappareng. Kondisi ini dapat diartikan bahwa semakin baik pihak Bank dalam memberlakukan prinsip Work Life Balance maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) se-Ajatappareng. Kondisi ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja yang memadai memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Work Life Balance dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) se-Ajatappareng. Kondisi ini dapat diartikan bahwa antara Work Life Balance dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Hal-hal yang dapat disarankan kepada Manajemen PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) terkait dengan hasil penelitian yang diperoleh antara lain :

B. Saran

Bahwa untuk dapat menciptakan kepuasan kerja dari karyawan maka hal terpenting yang harus dilakukan yakni memberikan perhatian terhadap keseimbangan kerja dari karyawan. Olehnya itu pihak perusahaan harus mampu menyusun jadwal kerja yang efektif dan efisien, pembagian kerja secara merata dan juga memperhatikan kebutuhan karyawan untuk kesehatan keluarga.

Lingkungan Kerja yang nyaman juga harus selalu dijaga oleh pihak perusahaan dengan senantiasa memperhatikan kondisi ruangan tempat kerja karyawan bekerja, melibatkan petugas lain untuk melakukan pembersihan dan menjaga kerapian ruangan. Hal ini diperlukan agar Karyawan lebih fokus pada pekerjaannya serta tidak lagi harus memikirkan hal-hal diluar pekerjaan utama mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf 2019. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Presindo
- Abubakar, R. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press
- Afandi, P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafala Publishing.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. 2020. *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 8 Nomor (4) Tahun 2020, Hal 1211-1221
- Arikunto, S. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badriyah, Mila. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Bambang Supomo and Indriantoro, Nur, 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Chyntia Maharani, Aulia Diaz Kinanti, Aditya Yogiswara, Dyah Anggi Syahputri dan Ellyana Dwi Farisandy, 2023. *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro*. Jurnal Psikologi Perseptual Vol. 8 No. 1 Juli 2023
- Didik Joko Pitoyo, Wahyu Prabawati Putri Handayani. 2022. *Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. JSMB : Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis. Vol. 9 Nomor (2) 2022 Page. 152-159
- Edison, E & Lubis, Y., Hermanto, B., 2019. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Endeka, R. F., Rumawas, W., & Tumble, T. 2020. *Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu*. Productivity, Volume 1 Nomor (5), Hal 436–440
- Fadhila Jasmin Indra, Zackharia Rialmi, 2022. *Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)*. JURNAL MADANI : Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol. 5, No. 2, September 2022: 90 - 99

- Fitriani K, Irwan, Rusmin. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kaaryawan Pada PT PLN (PERSERO) UPDK Bakaru*. Digital Library Universitas Muhammadiyah Parepare
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein Umar. 2019. *“Metode Riset Manajemen Perusahaan”*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Irwan Idrus, Andi Fitriani, Hajriana, 2021. *Analysis of Personality and Local Culture: The Effect on Employee Performance*, ICOMBEST (International Conference on Management, Business, and Technology) 2021 “Post-Pandemic Economic Recovery: Business, Management and Technology”, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Jember, Indonesia
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Lumunon, R. R., & Sendow, G. M. 2019. *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone)*. Jurnal EMBA, Volumen 7 Nomor (4), Hal : 4671–4680.
- Low Sui Pheng, Benjamin K. Q. Chua, 2019. *Work-Life Balance in Construction*. Springer Singapore
- M Iqbal Sabarin Sukur, Ade Irma Susanty, 2022. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen)*. e-Proceeding of Management : Vol. 9, No. 3 Juni 2022.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT Remaja Rosdakarya
- Maulana Almeyda, Yupiter Gulo, 2022. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-JURNAL MANAJEMEN TSM E-ISSN: 2775–8370 Vol. 2, No. 4, Desember 2022, Hlm. 151-160
- Michael Benando Palar, Lucky Dotulong, Genita Lumintang, 2022. *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado*. Jurnal EMBA Vol. 10 No. 1 Januari 2022, Hal. 772-780

- Muhammad Fasya Rizqi Prianggono, 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada Kantor Pos Mojokerto*. Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- Musdalifah, Irwan dan Rusmin 2023. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BOLL PUTRA MARIO Kota Parepare*. Digital Library Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Munandar, A. S. 2020. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Univesitas Indonesia
- Nawawi, Hadari, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nazir, Moh. 2018. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Nurhabiba. Mahda, 2020 *Social Support Terhadap Work-Life Balance Pada Karyawan*. Cognicia : E Jurnal UNM Vol. 8, No. 2, Hal : 277-295
- Paramitha Tri Kusumadewi, 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya. Vol 9, No 1 Tahun 2020.
- Parman, Rika Rahma dan Reski Syaiful Rahman, 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Sidenreng Rappang* Digital Library Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. 2019. *Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Volume 20 Nomor (1), Hal : 39-51.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. 2018. *Work life balance: A conceptual review*. International Journal of Advances in Agriculture Sciences
- Reni Dwi Andrianti, Udik Jatmiko, Nur Hidayati, 2023. *Pengaruh Burnout, Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja NonFisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Mahasiswa Kreatif Vol.1, No.6 November 2023. Hal 156-170
- Resky Harke Runtu, Riane Johnly Pio, Sandra Asaloei. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balanceterhadap Kepuasan Kerja*

pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. Productivity, Vol. 3 No. 4, 2022

- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Penerbit. Inmedia, Bogor.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. 2018. *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 7 Nomor (2), Hal : 30–39.
- Saskiah Khaerunnisa Zali, 2022, *Pengaruh Nilai Budaya Resopa Temmangingngi Namalomo Naletai Pammase Dewata terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada Ruang Lingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Shinta, D. 2020. *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar*. Digital Library Universitas Muhammadiyah Makassar
- Silitonga, E. S. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Siti Chotijatul Fitriyah, 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*. Skripsi : Program Studi Farmasi Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sultan Agung Semarang
- Sri R, Irwan, dan Jumriani, 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (PERSERO) UPDK Bakaru Kota Parepare*. Digital Library Universitas Muhammadiyah Parepare
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sukandarrumidi. 2018. *Metodologi Penelitian*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Sutrisno Edy, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Thamira Audina Rahmani, Ida Nurnida. 2022. *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor*

Pos Cabang Asia Afrika Bandung PT Pos Indonesia. : SEIKO :
Journal of Management & Business, Volume 5 Nomor (1), 2022

Wenno, M. W. 2018. *Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon.* Jurnal Maneksi, Volume 7 Nomor (1),

Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. 2022. *Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja?* Jurnal Manajemen Dan Organisasi, Volume 13 No (3) Tahun 2022, Hal : 257–269

Yustini, T., & Yuliza. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19* (1st ed.). Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi..