

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

1) Jenis Penelitian

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) atau survei lapangan dilakukan dengan cara peninjauan langsung pada instansi dan membagikan langsung kuesioner kepada responden. angket atau kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data atau informasi melalui bentuk pertanyaan yang dapat ditujukan kepada individu atau kelompok dalam suatu organisasi dan menerima tanggapan. atau dianalisis oleh pihak-pihak yang menelusuri survei dengan tujuan tertentu. peneliti ini mengkaji tanggapan responden dan mencoba mengukur apa yang ditemukan dalam proses saat menyelesaikan kuesioner. serta untuk mengetahui seberapa luas atau terbatasnya yang disampaikan dalam suatu kuesioner.¹

2) Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mencari pengaruh antara Variabel Independen (Variabel Bebas) dan Variabel Dependen (Variabel Terikat). Berdasarkan jenis masalah yang

¹ Karno Nur Cahyo, Martini dan Eri Riana. "Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan Padal PT Brainmatics Cipta Informatika". *Journal Of Information System Research (JOSH)*. Vol 1 No 1. (2019). Hal 45-53

dibahas, maka pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses pencarian pengetahuan yang digunakan untuk mempelajari suatu populasi atau sampel tertentu, umumnya dengan menggunakan teknik random sampling.²

B. Definisi Konseptual Dan Operasional

1) Definisi Konseptual

Setiap penelitian kuantitatif diawali dengan deskripsi konsep penelitian yang digunakan. Karena, konsep penelitian ini menjadi standar bagi peneliti untuk merancang peralatan penelitian. Konsep ini dikembangkan agar Laporan Penelitian lebih mudah dipahami. Definisi konseptual merupakan unsur penelitian yang menggambarkan ciri-ciri masalah yang diteliti.

Konsep didasarkan pada teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, konsep-konsep memiliki tingkat generalisasi yang berbeda satu sama lain dalam hal potensi keterukurannya. Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan di atas, maka dapat didefinisikan konseptual masing-masing variabel sebagai berikut:

a) *Work Life Balance* (WLB)

WLB mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga . Seorang karyawan tidak akan menganggap dirinya sukses jika kebutuhan pribadi dan

² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), Hal 14

keluarganya terganggu karena pekerjaan. WLB merupakan kepuasan dan sebagai fungsi yang baik di tempat kerja maupun di keluarga yang menjadi tuntutan individu sehingga dengan ini dapat meminimalkan konflik yang bisa saja muncul dari kedua tuntutan tersebut. Adapun indikator untuk mengukur WLB menurut Mc Donald terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.³

b) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.⁴ Kepuasan kerja merupakan sikap senang seseorang terhadap pekerjaan. Orang yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi .

c) Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis

³ Helena Sihotang , Pandapotan Sitompul. "Pengaruh Employer Branding Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Medan: Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, (2024). Hal 271-284.

⁴ Makkira , M.Syakir , Sandi Kurniawan, Amar Sani, Ali Murdhani Ngando. "Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep." *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, Vol 2 No.1,(2022). Hal 20-27.

organisasi.⁵ Dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja yang dikeluarkan oleh setiap karyawan atas tugas yang diberikan dengan harapan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

2) Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagaimana peneliti akan menjelaskan terkait dengan variabel yang akan diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Variabel

a) *Work Life Balance*

Variable	Indikator	Deskripsi	Operasional
Menurut Mcdonal dan Bredly Work Life Balance merupakan keadaan keseimbangan dimana seseorang memberikan prioritas yang sama terhadap tuntutan karir dan	Keseimbangan waktu	Pembagian waktu yang proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	1. Jam kerja yang teratur 2. Alokasi waktu khusus untuk keluarga dan hobi 3. Jadwal yang fleksibel
	Keseimbangan keterlibatan	Tingkat partisipasi aktif dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.	1. Mengikuti kegiatan sosial atau komunitas 2. Menyediakan waktu untuk

⁵ Ria Kusumaningrum, Farah Chalida Hanoum, Indyah Winasih. "Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor." *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol 4 No.1, (2022). Hal 179-188.

kehidupan pribadinya.			hubungan interpersonal
	Keseimbangan kepuasan	Tingkat kepuasan yang seimbang dari pekerjaan dan aspek pribadi.	3. Survei kepuasan kerja dan keluarga 4. Evaluasi kebahagiaan personal dan profesional

b) Kepuasan Kerja

Variable	Indikator	Deskripsi	Operasional
Menurut Robin dan Judge Kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan.	Kompensasi dan Penghargaan	Kepuasan terhadap gaji, bonus, dan penghargaan non-finansial.	1. Kebijakan gaji yang kompetitif 2. Sistem bonus berbasis kinerja 3. Pemberian penghargaan (award)
	Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	Tingkat kepuasan karyawan terhadap tugas, tanggung jawab, dan aktivitas pekerjaan.	1. Menawarkan pekerjaan yang sesuai keterampilan 2. Memberikan variasi dan tantangan dalam tugas

	Kepemimpinan dan Manajemen	Kepuasan terhadap cara pemimpin atau atasan mengelola organisasi	1. Pelatihan kepemimpinan 2. Peningkatan transparansi dan keterbukaan dalam komunikasi
	Kesempatan Pengembangan Karier	Kemungkinan untuk berkembang dalam karier melalui pelatihan dan Promosi	1. Menyediakan pelatihan dan sertifikasi 2. Adanya jalur karier yang jelas
	Hubungan terhadap rekan kerja	Tingkat kenyamanan bekerja dalam tim dan hubungan interpersonal di tempat kerja.	1. Mengadakan aktivitas team building 2. Meningkatkan komunikasi antar departemen

c) Kinerja Karyawan

Variable	Indikator	Deskripsi	Operasional
Menurut Robbins kinerja karyawan merupakan hasil kerja	Kualitas kerja	Tingkat akurasi, presisi, dan keunggulan hasil pekerjaan karyawan.	1. Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan 2. Evaluasi rutin terhadap hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	Kuantitas	Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai target dalam waktu tertentu	1. Jumlah produk kerja dan siklus aktivitas yang diselesaikan 2. Mengukur output terhadap input yang digunakan
	Ketepatan waktu	Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan.	1. Sistem monitoring waktu kerja (time tracking) 2. Peningkatan manajemen waktu melalui pelatihan
	Efisiensi kerja	Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal.	1. Menggunakan alat bantu kerja yang efisien 2. Pelatihan penggunaan teknologi terbaru

3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilaksanakan pada 14 Mei 2025 sampai 17 Juni 2025 . Lokasi penelitian ini di Leasing Adira Finance Syariah Kota Bengkulu, yang berada di Jl. Kapt. P. Tandean, Jembatan Kecil Gading Cempaka, Kota Bengkulu.

4. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempat berasal. Menurut Sugiyono Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, atau subyek yang memiliki ciri dan kualitas tertentu yang perlu diselidiki dan disimpulkan peneliti.⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di *Leasing Adira Syariah Cabang Bengkulu* yang berjumlah 30 orang.

2) Sampel

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *Nonprobability Sampling* dengan sampling jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampling ini karena jumlah populasi sebanyak 30 orang. Menurut Sugiyono mendefinisikan sampling jenuh sampling

⁶ Mushofa, Dina Hermina, Nuri Huda. "Memahami Populasi Dan Sampel: Pilar Utama Dalam Penelitian Kuantitatif ".*Jurnal Syntax Admiration*, Vol 5 No 12. (2024), Hal 5937-5948.

jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁷ Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Lebih lanjut menurut Arikunto mengemukakan bahwasanya apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini, melihat jumlah populasi sebanyak 30 orang, oleh karena itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.⁸

E. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1) Sumber data

a) Data Primer

Sugiyono mendefinisikan bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. ⁹Sumber data primer berupa hasil observasi lapangan dan jawaban responden yang akan diukur dengan menggunakan instrumen penelitian (kuesioner) yang bertujuan untuk mengetahui jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan mengenai

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2018)

⁸ Aris Mansyah, Zikrul Rahmat Dan Irfandi. "Pengaruh Latihan Naik Turun Bangku Tumpuan Satu Kaki Berganti Dengan Dua Kaki Terhadap Hasil Lompat Jauh Gaya Jongkok Pada Siswa Kelas Vii Di Smp 1 Arongan Lambalek Aceh Barat Tahun 2013." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan*, Vol 1 No. 1.(2020).

⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. (Bandung: Alfabeta, 2009)

Pengaruh Work Life Balance (WLB) terhadap Peningkatan Kepuasan dan Kinerja Karyawan.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Hal tersebut berarti peneliti berperan sebagai pihak kedua, karena tidak didapatkan secara langsung. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa buku literatur, jurnal dan artikel.

2) Teknik Pengumpulan Data

a) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden .

Pengumpulan data tersebut dengan cara membagikan secara online daftar pertanyaan ataupun pernyataan melalui Google Form kepada responden yaitu karyawan di *Leasing Adira Syariah cabang Bengkulu*. Daftar pertanyaan atau pernyataan yang dibagikan kepada responden berisi masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti sesuai dengan indikator-indikator variabel pada kisi kisi instrumen penelitian. Daftar pertanyaan tersebut disusun dalam sebuah kuesioner kemudian disebarkan

kepada responden untuk diisi. Setelah selesai mengisi, kuesioner tersebut dikembalikan kepada penyebar kuesioner. Kuesioner yang telah diisi tersebut akan digunakan oleh penelitian sebagai bahan data dalam penelitian ini.

Data primer didapatkan dari peneliti membagikan angket google form yang berisi tentang Pengaruh *Work Life Balance* terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan kepada responden dan mengumpulkan hasil penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket terstruktur, dimana angket dalam penelitian ini dibagikan secara langsung kepada responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Malhotra. Skala Malhotra adalah salah satu metode pengukuran yang sering digunakan dalam penelitian kuantitatif, terutama dalam pengukuran sikap, persepsi, atau tingkat kepuasan. Skala ini menggunakan angka untuk menggambarkan tingkat setuju atau tidak setuju, puas atau tidak puas, atau intensitas lainnya dari responden terhadap suatu variabel.

Skala Malhotra 1-10 atau sering disebut skala likert 10 point adalah skala penilaian Numeric yang sering digunakan dalam penelitian survei atau pengumpulan umpan balik. Skala ini memungkinkan responden untuk menunjukkan tingkat kepuasan terhadap pernyataan dengan rentang nilai dari 1 (sangat tidak setuju/ tidak puas) hingga 10 (sangat setuju/puas).

Tabel 3.2
Kuesioner Penelitian

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

SS = Sangat Setuju

1. *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) (X1)

No	Pernyataan / Skor Penilaian	Indikator Variabel
1	Pembagian waktu untuk keluarga dan pekerjaan dapat terbagi dengan adil STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	Keseimbangan waktu
2	Peran antara pekerjaan dan keluarga saling mendukung STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	Keseimbangan keterlibatan
3	Mendapat dukungan penuh dari keluarga atas pekerjaan STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	
4	Saya Merasa Puas Pada Pekerjaan Saya STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	Keseimbangan kepuasan
5	Saya merasa pekerjaan saya tidak menyebabkan stress yang berlebihan STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	

2. Kepuasan Kerja (Y1)

No	Pernyataan / Skor Penilaian	Indikator Variabel
1	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan	Kompensasi dan penghargaan

	STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	
2	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	Kepuasan terhadap pekerjaan dan hubungan terhadap rekan kerja
3	Pekerjaan Saya Tidak Membosankan Karena Itu Saya Mencintai Pekerjaan Saya STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	
4	Menurut saya dalam menyelesaikan pekerjaan itu harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	Kepemimpinan dan manajemen
5	Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	Kesempatan pengembangan karier

3. Kinerja (Y2)

No	Pernyataan / skor penilaian	Indikator variabel
1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	Efisiensi kerja
2	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	Ketepatan waktu
3	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	Kuantitas

4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	Kualitas kerja
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi STS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 SS	

b) Dokumentasi

Dokumentasi adalah satu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.¹⁰ Dalam hal ini peneliti akan mengumpulkan dokumen-dokumen yang terkait dengan permasalahan pada penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

1) Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Menurut Ghazali mengatakan bahwa uji validitas adalah uji yang digunakan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang di ukur.¹¹ Suatu alat ukur dikatakan valid apabila instrumen yang dimaksud untuk mengukur tersebut memang dapat mengukur apa yang seharusnya diukur secara tepat. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu

¹⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (Bandung : Alfabeta, 2007), Hal 329

¹¹ Andi Maulana.” Analisis Validitas, Reliabilitas dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasal Percaya Diri Siswa”. *Jurnal Kualita Pendidikan*, Vol 3 No .3 (2022), Hal 133-139.

kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel.

b) Uji Reabilitas

Reabilitas mencakup pada suatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas yang digunakan oleh peneliti menguji dan membandingkan *Cronbach Alpha* (α).

Koefisien Alpha Cronbach merupakan uji statistik yang paling umum digunakan peneliti untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian. Koefisien alfa Cronbach sebesar 0,6 atau lebih tinggi menunjukkan reliabilitas yang memadai.¹² Jika korelasinya 0,6 maka dapat dikatakan faktor memberikan tingkat mreliabilitas yang cukup. Namun jika nilai korelasi kurang dari 0,6 maka reliabilitas faktor tersebut dikatakan rendah.

G. Uji Asumsi Dasar

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal maka dilakukan pengujian dengan metode *Kalmogrov Smirnov* pedoman dalam

¹² Bahtiar Efendi. “Tingkat Kepuasan Nasabah Terhadap Kualitas Pelayanan Bank Syariah Melalui Pendekatan Servqual”. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Unsiq*, Vol 6 No. 2, (2019), Hal 104-111.

mengambil keputusan apakah suatu distribusi data mengikuti distribusi normal jika:

- 1) Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih kecil dari 5% maka data tidak berdistribusi dengan normal
- 2) Jika nilai signifikan (nilai probabilitasnya) lebih besar dari 5% maka data berdistribusi dengan normal.¹³

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah prosedur statistik untuk menentukan apakah dua atau lebih kelompok data memiliki varians yang sama atau seragam. Uji ini penting sebagai syarat analisis statistik parametrik, seperti uji-t dan ANOVA, untuk memastikan bahwa perbedaan yang diamati antar kelompok benar-benar disebabkan oleh variabel penelitian dan bukan karena variabilitas dasar data. Uji homogenitas yaitu pengujian mengenai kesamaan variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel didapat dari populasi yang bervarians homogen atau tidak. Yang dikatakan homogenitas varians jika nilai p value Sig >0,05. Nilai p value Sig merupakan nilai perhitungan hasil pengujian homogenitas

3) Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. (Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, 2016), Hal 98

signifikan.¹⁴ Pengujian ini melihat bagaimana Variabel (X) mempengaruhi Variabel (Y) , baik itu pengaruh berbanding lurus maupun berbanding terbalik. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

H. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas atau variabel independen atau variabel (X) terhadap variabel tergantung atau variabel terikat (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian statistik sehingga relatif mendekati suatu kebenaran yang mendekati suatu kebenaran yang diharapkan. Dengan begitu seseorang akan lebih mudah menerima penjelasan pengujian, dan sampai sejauh mana hipotesis diterima atau ditolak.¹⁵

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini terdiri atas *Work Life Balance* (X) mempengaruhi kepuasan kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) dengan rumus:

¹⁴ Ahmad Rayyan dan Atik Budi Paryanti. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta”. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol 2 No.1,(2021).Hal 9-19.

¹⁵ Hamid Halin. “Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Semen Baturaja Di Palembang Pada Pt Semen Baturaja (PERSERO) Tbk. *Jurnal Ecoment Global*, Vol 3 No.2, (2018). Hal 79-94.

$$Y = \alpha + \beta x + e$$

Atau

$$\text{Persamaan } Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 + e_1$$

$$\text{Persamaan } Y_2 = \alpha_2 + \beta_2 + e_2$$

Keterangan:

Y_1 = Variabel Dependen (Kepuasan kerja)

Y_2 = Kinerja Karyawan

α = Nilai Konstanta

β = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen (*Work Life Balance*)

e = Error/ Residual

Dalam analisis ini menghitung koefisien regresi (β_1 dan β_2) dan konstanta (α_1 dan α_2) secara terpisah untuk setiap variabel dependen.

2) Uji t (Parsial)

Ada dua jenis uji hipotesis terhadap koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu uji-f dan uji-t. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini penulis menggunakan uji-t. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig.} < \alpha$ dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Bila nilai signifikan $t < 0.05$, maka H_0 ditolak , artinya terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel independen terhadap dependen.
- b) Apabila nilai signifikan $t > 0.05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara satu variabel independen terhadap dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*.¹⁶

I. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali menyatakan bahwa uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat , baik secara parsial ataupun simultan. nilai R^2 yang kecil berarti bahwa kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengandung arti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.¹⁷

¹⁶ Siti Solehah dan Sri Langgeng Ratnasari. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam”. *Jurnal Dimensi*, Vol 8 No.2,(2019) Hal 210-239.

¹⁷ Irfan Rizka Akbar dan Pebi Nirmalal. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor”. *Journal Of Research And Publication Innovation*, Vol 1 No 4 (2023). Hal 1117-1127.