

## Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Capability* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera

**Pulze Pulung Puryana**

Jurusan Manajemen, STIE STEMBI Bandung  
pulungpuryana@stemb.ac.id

**Teguh Aji Ramdani**

Jurusan Manajemen, STIE STEMBI Bandung  
jie.ramsez@gmail.com

Abstrak

**Tujuan** Untuk mengkaji pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Capability* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera Bandung.

**Desain/Metode** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

**Temuan** Di dalam hasil uji *t* variabel *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial sedang untuk variabel *Work Capability* tidak memiliki pengaruh secara parsial, namun dalam uji *f* simultan kedua variabel menunjukkan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bakti Adikarya Sejahtera Bandung.

**Implikasi** Perlu adanya perbaikan pada area *Work Capability* dimana peningkatan secara kontinyu terhadap indikator kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja dengan memberikan nilai lebih berupa insentif, tunjangan kerja, penghargaan/reward atas segala dedikasi atau pun bentuk positif lainnya

**Originalitas** Penelitian yang dilakukan untuk judul pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Capability* pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera Bandung dengan data primer berupa kuisioner tertutup.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris.

**Kata Kunci** : *Work Life Balance*, *Work Capability*, Kinerja Karyawan.

### I. Pendahuluan

Pada era globalisasi seperti saat ini, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik serta profesional. Untuk itu perusahaan harus bisa memanfaatkan kinerja karyawannya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang mempunyai kinerja, potensi, dan loyalitas yang baik bagi perusahaan. Sehingga baik karyawan maupun perusahaan bisa saling menguntungkan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan

pekerjaannya dengan efektif dan efisien sehingga dapat menghemat waktu dan biaya. Kinerja karyawan dapat maksimal tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun pasti menginginkan suatu perkembangan dalam perusahaan tersebut. Untuk mendukung itu, setiap perusahaan harus memperhatikan *Work Life Balance* dari setiap karyawannya. Dengan penerapan *Work Life Balance* yang baik untuk setiap karyawan, diharapkan adanya peningkatan kinerja secara signifikan yang berimBakti Adikarya Sejahtera pada meningkatnya profit perusahaan.

*Work Life Balance* merupakan konsep yang mendukung upaya karyawan untuk membagi waktu dan energi antara kerja serta aspek-aspek penting lain dalam kehidupan mereka. Keseimbangan kehidupan kerja karyawan (*Work Life Balance*) merupakan upaya setiap hari untuk membuat waktu untuk keluarga, teman, partisipasi masyarakat, pertumbuhan pribadi, perawatan diri, dan kegiatan pribadi lainnya, disamping tuntutan kerja yang juga harus seimbang. Keseimbangan kehidupan kerja dibantu oleh perusahaan, prosedur, tindakan, dan harapan yang memungkinkan karyawan dengan mudah mengejar kehidupan yang lebih seimbang. Karena karyawan dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidup guna tercapainya kehidupan kerja yang menantang. Pengusaha dapat membantu karyawan untuk memperoleh keseimbangan kehidupan dalam bekerja dengan menawarkan kesempatan seperti jadwal kerja yang fleksibel, waktu menjawab dan komunikasi dengan karyawan, serta acara yang disponsori perusahaan.

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal. Kemampuan kerja (*Work Capability*) merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Menurut Robbins (2008), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut

PT. Bakti Adikarya Sejahtera memiliki peran penting dalam pemeliharaan fasilitas produksi vaksin, yang bergerak dalam bisnis barang dan jasa di bidang konstruksi, transportasi, informasi, komunikasi, *real estate*, pertanian, kehutanan, perikanan, peternakan, pakaian jadi, listrik, komputer, alat kesehatan, obat-obatan, farmasi, jasa kalibrasi, dan pengelolaan air limbah tidak berbahaya. Perusahaan ini menjadi pihak ketiga yang menyediakan tenaga *outsourcing* di sebuah perusahaan BUMN di industri farmasi. Jumlah karyawan *outsourcing* ini berjumlah 35 orang yang ditempatkan di divisi teknik dan pemeliharaan. Sebagai pihak ketiga yang menyediakan jasa *outsourcing*, personel sebagai karyawan *outsourcing* hanya memegang pekerjaan diluar *core* bisnis perusahaan. Dengan beban kerja untuk *maintenance* alat yang kritis, terkadang menjadi beban atau tekanan terhadap personel dalam tanggung jawab menjaga kualitas produk yang dihasilkan. Selain itu, dari proses yang berjalan ditemukan bahwa ada sebagian pekerja yang ditempatkan dibagian yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan hingga mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan memiliki kemampuan atau kapabilitas di bidang tertentu sesuai dengan *job description*-nya.

Berdasarkan pentingnya keseimbangan antara adanya *Work Life Balance* dan *Work Capability* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera yang merupakan perusahaan *outsourcing* di perusahaan besar, maka penulis mencoba untuk meneliti dan melakukan pengkajian lebih

mendalam akan fenomena tersebut dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Capability* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bakti Adikarya Sejahtera”.

## II. Kajian Teori

### Teori *Work Life Balance*

*Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan menurut Hudson (2005) menyatakan bahwa *Work-life balance* merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work-Life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

Menurut Robbins dan Coulter (2012) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk flexitime, job sharing, *telecommunicating* dan lain-lain.

Menurut Delecta (2011) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya.

*Work-life balance* juga didefinisikan sebagai bentuk penyeimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang pegawai. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh **Robert I. Mathis dan John H. Jackson (2011)**

Maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

### Indikator *Work Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley dalam Ramadhani (2013) untuk mengukur *work life balance* terbagi menjadi tiga, yaitu : 1) keseimbangan waktu, 2) keseimbangan keterlibatan, dan 3) keseimbangan kepuasan.

indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald et al. (2005) adalah sebagai berikut :

- 1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan.
- 2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
- 3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Menurut Fisher (2013) menyatakan bahwa *worklife balance* meliputi empat indikator penting, yaitu :

- 1) Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.
- 2) Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- 3) Ketegangan, meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- 4) Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

### **Teori *Work Capability* (Kemampuan Kerja)**

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008).

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2005).

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (**Blanchard dan Hersey, 1995**).

### **Indikator *Work Capability* (Kemampuan Kerja)**

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (1998) adalah sebagai berikut: 1) Kesanggupan kerja, 2) Pendidikan, 3) Masa kerja.

Kemampuan Kerja mengacu kepada beberapa indikator menurut Blanchard dan Hersey (1995), antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan
- 2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
- 3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

Fitz dalam Swasto (2000) mengemukakan bahwa indikator kemampuan kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
- 2) Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.
- 3) Kemampuan sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

### **Teori Kinerja Karyawan**

Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja, seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2008) : "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan". Guna mencapai sasaran dari tujuan perusahaan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (**Zainal, dkk, 2014**).

Menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang terdapat hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dengan demikian, kinerja merupakan hasil yang didapat dari melakukan pekerjaan yang diberikan, bukan hanya mengenai apa yang dikerjakan, tetapi bagaimana proses melakukan pekerjaan tertentu hingga mendapatkan hasil.

**Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa terpadat komponen yang terdapat pada kinerja karyawan, yaitu : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kemandirian.

Bangun (2012), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu: 1) Kuantitas Pekerjaan, 2) Kualitas pekerjaan, 3) Ketepatan waktu, 4) Kehadiran, 5) Kerjasama.

Indikator kinerja secara individu menurut Robbins (2006) ada lima, yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, dan 5) Kemandirian.

**Hubungan Antar Variabel**

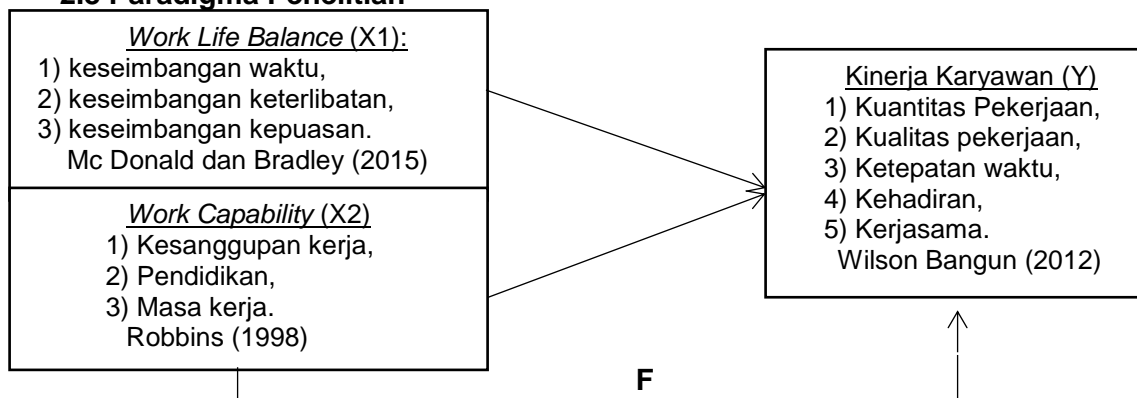
**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Ischevell Vialara Saina, Riane Johnly Pio, W. Rumawas (2015) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan **Robert I. Mathis dan John H. Jackson (2011).**

**Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge 2008)), Penelitian yang dilakukan oleh Adnan Pardede (2015) mengemukakan yaitu kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**2.8 Paradigma Penelitian**



**Gambar Paradigma Penelitian, Sugiono 2016.**

### Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga bahwa *worklife balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera.
2. Diduga bahwa *Work Capability* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera.
3. Diduga bahwa *worklife balance* dan *Work Capability* berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera.

### III. Metode Penelitian

#### Lokasi dan Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian pada perusahaan PT. Bakti Adikarya Sejahtera yang berlokasi di Jalan Pasteur Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dengan penjelasan bersifat kualitatif dikarenakan selain penjelasan berupa data statistik berupa angka-angka, untuk mengolah data tersebut perlu untuk penjabaran yang terdiri dari data yang mesti terlampir lewat penjabaran kalimat, skema, dan gambar. Penelitian survei adalah merupakan penelitian yang mengambil sampel dan populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. penelitian inii bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan kausal antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan judul dalam penelitian ini, yaitu: Pengaruh *WorkLife Balance* Dan *Work Capability* Terhadap Karyawan Pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera.

#### Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti	Definisi	Indikator	Skala
• <i>Work Life Balance</i>	<i>Work-Life Balance</i> atau keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan menurut Hudson (2005) menyatakan bahwa <i>Worklife balance</i> merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. <i>Work-Life Balance</i> umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keseimbangan waktu</li> <li>• Keseimbangan keterlibatan</li> <li>• Keseimbangan kepuasan</li> </ul> Mc Donald dan Bradley (2015)	Ordinal 1 - 5
• <i>Work Capability</i>	kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2005).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesanggupan kerja</li> <li>• Pendidikan</li> <li>• Masa kerja</li> </ul> Robbins (1998)	Ordinal 1 - 5

Variabel yang diteliti	Definisi	Indikator	Skala
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kinerja Karyawan</li> </ul>	<p>Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Zainal, dkk, 2014).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas pekerjaan</li> <li>Kualitas pekerjaan</li> <li>Ketepatan waktu</li> <li>Kehadiran</li> <li>Kerjasama Bangun (2012)</li> </ul>	<p>Ordinal 1 - 5</p>

#### Populasi dan Sampel.

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Bakti Adikarya Sejahtera Bandung dengan jumlah 35 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi yang relatif kecil. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi. total sampling, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada yaitu 35 orang.

#### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini adalah bersifat kuantitatif deskriptif dengan menggunakan metode survei, yang artinya metode riset dimana kuisisioner dari penelitian dijadikan alat pengumpul datanya. Tujuan dilakukan kuisisioner ini untuk mengetahui informasi terkait dengan jumlah responden dari seluruh populasi yang ada. Sumber primer yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner, ini bersifat tertutup, dimana responden diberikan beberapa alternatif jawaban. Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan peneliti untuk merumuskan beberapa pertanyaan dan nantinya responden harus memilih salah satu jawaban yang dianggap paling benar, seperti: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Metode pengumpulan data dalam kuisisioner terbagi dalam dua bagian, yaitu kuisisioner *Work Life Balance* dan *Work Capability* yang diisi oleh 35 karyawan, dan kuisisioner kinerja karyawan yang diisi oleh pimpinan PT. Bakti Adikarya Sejahtera Bandung.

#### Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Kedua analisis tersebut tidak dapat dipisahkan karena tidak semua data dapat dijabarkan secara konsep saja tetapi juga dihitung dengan angka-angka sehingga memungkinkan hasil penelitian yang akurat, analisis data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar dan analisis data kuantitatif adalah analisis dengan teknik perhitungan yang menggunakan rumus-rumus, dimana teknik perhitungan yang digunakan untuk mengatasi masalah yang diteliti Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kemudian dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik yaitu dengan Uji t dan Uji F.

##### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen

berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Persamaan statistik sebagai berikut:  
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai PT. Bakti Adikarya Sejahtera Bandung
- a = Nilai Konstan
- X1 = *Work Life Balance*
- X2 = *Work Capability*
- b1, b2 = Koefisien regresi
- e = Kesalahan pengganggu

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji alat analisis data, dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah memiliki data distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengujinya dilakukan dengan melihat grafik probabilitas normal yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Multikolinearitas dapat dilihat dari :

1. Nilai *tolerance* dan lawannya, dan
2. *Variance Inflation factor* (VIF).

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* lebih kecil daripada 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih besar daripada 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun cara yang dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y diprediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisisnya adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.



2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji validitas Data

Uji validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan angket. Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian, sehingga dalam pengujian ini digunakan metode korelasi bivariate, dimana dalam metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel atau dengan kata lain pengujian ini menggunakan alat ukur pendekatan Korelasi *Product Moment*, dengan menggunakan alat bantu berupa program *software IBM SPSS versi 25.0*.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Reliability Construct*. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi/indikator pembentuk variabel yang dapat diterima adalah sebesar 0,60 dan dikatakan sudah andal atau reliabel. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *Alpha Cronbach* dan diolah dengan menggunakan alat bantu program *software IBM SPSS versi 25.0*

#### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *worklife balance* dan *Work Capability* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk pengujian hipotesis ini menggunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial).

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

#### Uji F (Signifikan Simultan)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu *worklife balance* ( $X_1$ ) dan *Work Capability* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Perumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama – sama tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, yaitu *work lifebalance* ( $X_1$ ) dan *Work Capability* ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).
- b)  $H_a : b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama – sama ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, yaitu *worklife balance* ( $X_1$ ) dan *Work Capability* ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### Uji t (Signifikan Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan adalah :

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

2.  $H_a : b_1 > 0$ , artinya variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ )
- b) Distribusi t dengan derajat kebebasan ( $n - k$ )
- c) Apabila t hitung  $>$  t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- d) Apabila t hitung  $<$  t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### IV. Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini disajikan deskripsi tentang identitas responden dan analisis data kuantitatif. Dalam penelitian identitas responden meliputi jenis kelamin, Pendidikan terakhir, lama bekerja, status karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*). Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi yang relatif kecil. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi. *total sampling*, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada yaitu 35 orang. Analisis kualitatif terdiri dari deskripsi variabel bebas yaitu *WorkLife Balance* ( $X_1$ ), *Work Capability* ( $X_2$ ), dan deskripsi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Analisis kuantitatif terdiri dari uji instrumen (uji Validitas dan Reliabilitas), analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji F, Uji t.

Penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas yang meliputi *WorkLife Balance* ( $X_1$ ) dan *Work Capability* ( $X_2$ ), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0 dan *Microsoft Office Excel 2016*.

##### Identitas Responden

###### 1. Bidang Pekerjaan

Responden terdiri dari Staf Pemeliharaan dan Staf Perbaikan, ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.1 Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Jumlah	Prosentase
Staf Pemeliharaan	20 responden	57,14%
Staf Perbaikan	15 responden	42,86%
Total	35 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.1 Menunjukkan dalam untuk staf bidang pemeliharaan berjumlah 20 orang karyawan atau sebanyak (57,14%) dan untuk staf bidang pemeliharaan berjumlah 15 orang karyawan atau sebanyak (42,86%).

###### 2. Usia Responden

Dalam penelitian ini usia reponden terbagi pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia Respoden	Jumlah	Prosentase
Dibawah 25 tahun	17 responden	48,57%
26 – 35 tahun	10 responden	28,58%
36 – 45 tahun	6 responden	17,14%
45 tahun ke atas	2 responden	5,71%
Total	35 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.2 Menunjukkan usia responden dibawah 25 tahun adalah berjumlah 17 orang atau sebanyak (48, 57%), usia reponden 25 - 35 tahun berjumlah 10 orang atau sebanyak (28,58%), usia responden 36 - 45 tahun berjumlah 6 orang atau sebanyak (17,14%), usia responden 45 tahun keatas berjumlah 23 orang atau sebanyak (5,71%).

3. Jenis Kelamin/Gender

Dalam penelitian ini untuk jenis kelamin/gender responden ditunjukkan dalam tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4.3 Jenis Kelamin/Gender Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Pria	35 responden	100%
Total	35 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin/gender pada responden adalah sebanyak 35 orang karyawan atau (100%) pria, hal tersebut disebabkan atau terkait erat dengan pekerjaan dan keahlian pada bidang pekerjaan yang identik dengan kemampuan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh perusahaan tersebut dan banyak diperuntukan bagi kaum pria.

4. Status Pernikahan

Status untuk responden terbagi dalam dua kategori, yaitu menikah dan belum menikah yang akan ditunjukkan pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Prosentase
Menikah	26 responden	74,29%
Belum Menikah	9 responden	25,71%
Total	35 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.4 data menunjukkan jumlah status karyawan yang telah menikah adalah sebanyak 26 orang atau (74,29%), dan untuk karyawan yang belum menikah adalah sebanyak 9 orang atau (25,71%).

5. Masa Kerja

Untuk masa bekerja yang diperuntukan bagi responden ditunjukkan pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5 Masa Kerja

Masa Bekerja	Jumlah	Prosentase
Dibawah 5 tahun	23 responden	65,71%
6 – 10 tahun	5 responden	14,29%
11 tahun ke atas	7 responden	20%
Total	35 responden	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4.5 data menunjukkan jumlah masa kerja karyawan dibawah 5 tahun berjumlah 23 responden atau sebanyak (65,71%), masa kerja 6 – 10 tahun berjumlah 5 responden atau sebanyak (14,29%), dan untuk karyawan dengan masa kerja diatas 11 tahun berjumlah 7 responden atau sebanyak (20%).

**Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis data membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis identitas responden dan analisis deskriptif prosentase. Analisis deskriptif prosentase menunjukkan deskripsi data penelitian untuk setiap variabel dalam bentuk prosentase. Perhitungannya menggunakan rumus:

$$DP = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

- DP : Deskriptif Prosentase
- n : Jumlah skor jawaban
- N : Skor ideal (skor pernyataan tertinggi x jumlah pernyataan x sampel).

Selanjutnya dapat disusun tabel kategori kelas interval berikut ini:

Kriteria Interval	Perhitungan	Jumlah
Prosentase maksimal	5 X 100%	= 100%
:	5	
Prosentase minimal	1 X 100%	= 100%
:	5	
Rentang	100% - 20%	= 80%
:		
Panjang kelas interval	80% : 5	= 16%
:		

**Tabel 4.6 Persentase Skor Interval**

No	Interval	Kategori
1	16% ≥ 0 ≤ 32%	Sangat Tidak Seimbang
2	33% ≥ 0 ≤ 49%	Tidak Seimbang
3	50% ≥ 0 ≤ 66%	Cukup Seimbang
4	67% ≥ 0 ≤ 83%	Seimbang
5	84% ≥ 0 ≤ 100%	Sangat Seimbang

Sumber : Data primer diolah, 2020

**Hasil Tanggapan Responden**

Setelah kuesioner diisi oleh responden dan dikembalikan, hasil angket kuesioner tersebut direkapitulasi dan dibuat tabulasi untuk mengetahui nilai angket berdasarkan frekuensi jawaban responden dan prosentase jawaban responden pada setiap pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui keadaan penerapan *worklife balace*, *Work Capability*, dan kinerja karyawan pada PT Bakti Adikarya Sejahtera Pasteur Bandung yang sesungguhnya, hal tersebut dilakukan untuk memperkuat analisis tanggapan responden yang akan ditampilkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden WorkLife Balance**

Variabel Penelitian	Indikator	Prosentase	Frekuensi
WorkLife Balance (X <sub>1</sub> )	Keseimbangan waktu	66,85%	Cukup Seimbang
	Keseimbangan keterlibatan	66,28%	Cukup Seimbang
	Keseimbangan kepuasan	63,43%	Cukup Seimbang

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari data tabel 4.7 terlihat dengan jelas untuk variabel worklife balance (X<sub>1</sub>) dengan indikator, keseimbangan waktu (66,85%) dengan frekuensi cukup tinggi, untuk indikator keseimbangan keterlibatan sebesar (66,28%) dengan frekuensi cukup tinggi, dan untuk indikator keseimbangan kepuasan sebesar (63,43%) dengan frekuensi cukup tinggi.

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Work Capability**

Variabel Penelitian	Indikator	Prosentase	Frekuensi
Work Capability (X <sub>2</sub> )	Kesanggupan kerja	56%	Cukup Tinggi
	Pendidikan	61,14%	Cukup Tinggi
	Masa kerja	45,50%	Rendah

Sumber : Sumber primer diolah, 2020

Dari tabel 4.8 dapat dijelaskan mengenai tanggapan responden untuk variabel *Work Capability* (X<sub>2</sub>) dengan indikator kesanggupan kerja mencapai (56%) dengan frekuensi cukup tinggi, indikator pendidikan mencapai (61,14%) dengan frekuensi cukup tinggi, indikator masa kerja mencapai (45,50%) dengan frekuensi rendah.

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan**

Variabel Penelitian	Indikator	Prosentase	Frekuensi
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas pekerjaan	69,14%	Tinggi
	Kualitas pekerjaan	64,57%	Cukup Tinggi
	Ketepatan waktu	64%	Cukup Tinggi
	Kehadiran	81,20%	Tinggi
	kerjasama	68,57%	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel 4.9 untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan melalui data yang telah diperoleh dengan indikator kuantitas pekerjaan mencapai (69,14%) dengan frekuensi tinggi, indikator kualitas pekerjaan mencapai (64,57%) dengan frekuensi cukup tinggi, indikator ketepatan waktu mencapai (64%) dengan frekuensi cukup tinggi, untuk indikator kehadiran mencapai (81,20%) dengan frekuensi tinggi, dan untuk indikator kerjasama mencapai (68,57%) dengan frekuensi tinggi.

**Tabel 4.10 Total Tanggapan Responden**

Nama Variabel	Total Skor	Persentase	Frekuensi
WorkLife Balance (X <sub>1</sub> )	344	65,52%	Cukup Seimbang
Work Capability (X <sub>2</sub> )	270	51,42%	Cukup Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	582	66,51%	Cukup Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari data pada tabel 4.10 diatas dapat terlihat seluruh perhitungan prosentase tanggapan responden untuk masing-masing variabel penelitian secara keseluruhan (berdasarkan total skor), diantaranya yaitu, untuk variabel *worklife balance* (X1) sebesar (65,52%) yang berarti *worklife balance* pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera termasuk cukup tinggi, untuk variabel *Work Capability* pada PT. Adikarya Sejahtera (X2) sebesar (51,42%) yang berarti cukup tinggi, dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera sebesar (66,51%) yang berarti cukup tinggi.

Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini pengujian validitas instrumen dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Kriteria teknik korelasi *product moment* adalah bila nilai koefisien korelasi item total positif atau lebih besar dari r tabel maka item yang bersangkutan dinyatakan valid. Dengan nilai alpha 5% (dua sisi) dan responden sebanyak 35 orang, maka diperoleh r tabel 0,333. Tabel 4.11 menunjukkan nilai korelasi R item dengan r tabel.

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	R item-total	r tabel	Keterangan
<i>WorkLife Balance</i> (X <sub>1</sub> )			
Pernyataan 1	0.764	0.333	Valid
Pernyataan 2	0.821	0.333	Valid
Pernyataan 3	0.848	0.333	Valid
<i>Work Capability</i> (X <sub>2</sub> )			
Pernyataan 1	0.639	0.333	Valid
Pernyataan 2	-0.168	0.333	Valid
Pernyataan 3	0.717	0.333	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0.767	0.333	Valid
Pernyataan 2	0.809	0.333	Valid
Pernyataan 3	0.803	0.333	Valid
Pernyataan 4	0.735	0.333	Valid
Pernyataan 5	0.747	0.333	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2020

Dari tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa ada 11 item pernyataan penelitian yang dinyatakan valid karena r item total lebih besar dari r tabel , dengan demikian semua item dapat digunakan dalam penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *Product Moment*. Dengan responden sebesar 35 dan alpha 5% diperoleh r tabel sebesar 0,333.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Item	Keterangan
<i>WorkLife Balance</i>	0.728	3	Reliabel
<i>Work Capability</i>	-1.322	3	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.832	5	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2020

Nilai koefisien alpha pada tabel 4.12 di atas lebih besar dari r tabel yaitu 0,333. Dengan demikian item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandartdized Coefficients		Standartdized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	7.929	3.279		2.418	.021
WorkLifeBalance(X1)	.954	.207	.635	4.617	.000
WorkCapability(X <sub>2</sub> )	-.087	.356	-.034	-.245	.808

A Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut maka diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 7.929 + 0.954 X_1 - 0.087 X_2$

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi yaitu tidak ada multikolinieritas, tidak ada autokorelasi, tidak ada heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal. Berdasarkan pernyataan tersebut maka model dalam penelitian ini akan dilihat apakah memenuhi beberapa asumsi di atas.

a. Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Tabel 4.14 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Collinerity Statistics	
	Tolerance	VIF
WorkLife Balance X1	0.992	1.008
Work Capability X2	0.992	1.008

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas, dengan menggunakan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kita bisa mendeteksi masalah multikolinieritas dalam sebuah model regresi berganda, jika nilai *VIF* melebihi angka 10 maka dikatakan ada multikolinieritas (Dengan melihat hasil perhitungan *VIF* pada variabel *worklife balance* sebesar 1,008 *VIF* pada variabel *Work Capability* sebesar 1,008 *VIF*, berdasarkan standar rumus yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel karena nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

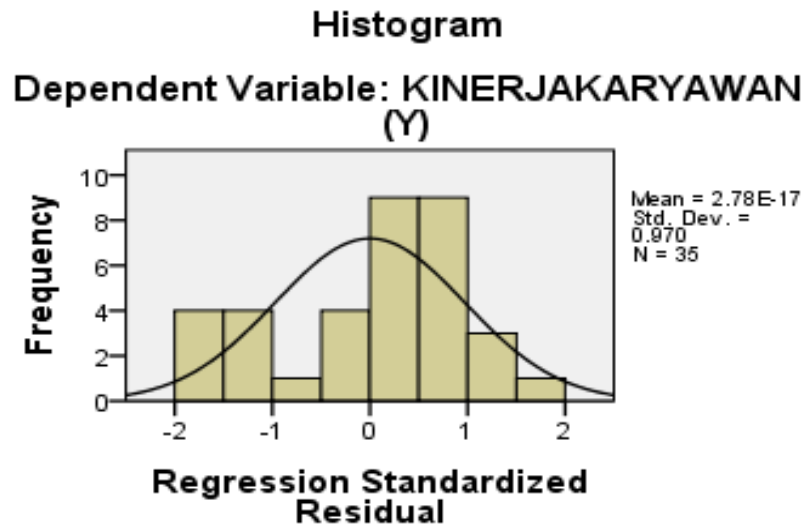
Model	Durbin-Watson
1	2.312

Sumber : Data primer diolah, 2020

$dl = 1.3433$     $du = 1.5838$     $4-du = 2.4162$     $4-dl = 2.6567$     $dw = 2.312$ .

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2.312. Pada tabel Durbin Watson dengan nilai alpha 5% dan  $n = 35$  dan  $k = 2$  maka diperoleh nilai  $dl = 1.3433$  dan nilai  $du = 1.5838$ . Nilai DW terletak  $du < d < 4-du$ . Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.

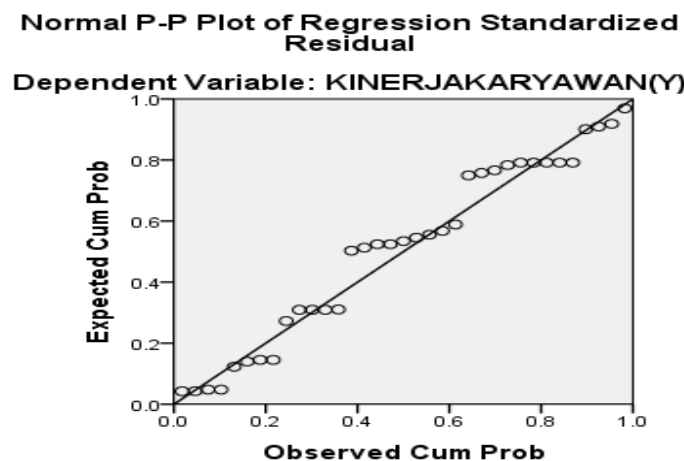
a. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas (Grafik Histogram).



Gambar F.1  
Grafik Histogram : Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.0 diperoleh grafik histogram yang menunjukkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas (Probability Plot)



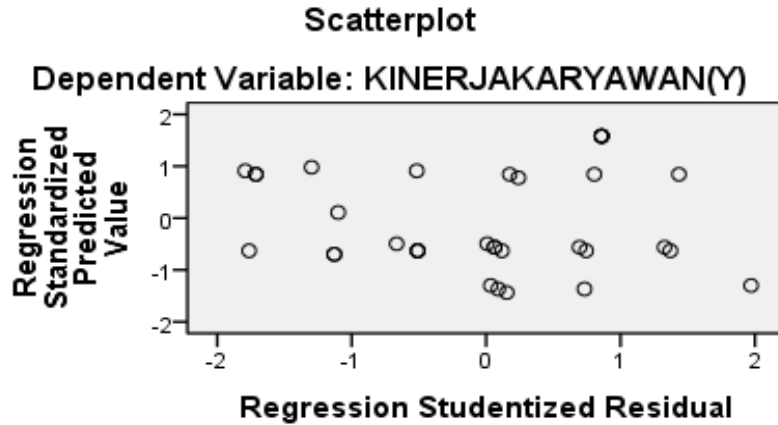
Gambar F.2  
Hasil Uji Normalitas Probability Plot : Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengolahan data yang telah dibuat dengan SPSS versi 25.0, dengan melihat normal probability plot menunjukkan data berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti



garis diagonal. Jadi data variabel bebas dari variabel terikat berdistribusi normal

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Gambar F.3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas : Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengolahan data (gambar scatterplot) menggunakan SPSS versi 25.0 didapatkan titik penyebar di bawah dan di atas dan tidak mempunyai pola teratur, jadi dapat disimpulkan regresi tidak ada heteroskedastisitas.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.16 ModelSummary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.363	1.632

- a. Predictors : (Constant) X2, X1
- b. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Dari data tabel 4.16 diatas, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda dua variabel bebas diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,363. Besaran *Adjusted R Square* ini menunjukkan bahwa 0,363 atau sekitar 36,3% perubahan-perubahan pada Y yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu *worklife balance* dan *Work Capability*. Sedangkan sisanya sekitar 63,7% perubahan-perubahan pada Y yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan dari faktor-faktor lain di luar dari *variable independent* dalam penelitian.

4. Pengujian Signifikansi Pengaruh Simultan dengan Uji F

Tabel 4.17 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.894	2	28.447	10.675	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85.277	32	2.665		
	Total	142.171	34			

- a. Predictors : (Costant), X2, X1
- b. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian pengaruh bersama-sama (simultan) pada tabel 4.17 untuk kedua variabel X1, X2, dengan uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung} = 10.675$ . Hal ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari pada angka  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df1 : 3 – 1 = 2 dan df2 : 35 – 2 – 1 = 32) yang bernilai 3.29. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (*Work Life Balance* dan *Work Capability*) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).

5. Pengujian Signifikansi Pengaruh Parsial dengan Uji t  
Tabel 4.18 Coefficients<sup>b</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standartdized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	7.929	3.279		2.418	.021
1 WorkLifeBalance(X1)	.954	.207	.635	4.617	.000
WorkCapability(X2)	-.087	.356	-.034	-.245	.808

A. *Dependent Variabel* : Kinerja Karyawan (Y)

Hasil data pada tabel 4.18, diperoleh uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk X1 (*Work Life Balance*) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0954 bertanda positif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. 0.000 < 0,05 karena nilai sig. < 0,05 maka variabel worklife balance (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai Y. Hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk X2 (*Work Capability*) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.087 bertanda negatif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. 0.808 > 0,05 karena nilai sig. > 0,05 maka variabel *Work Capability* (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai Y.

Jadi bisa diasumsikan bahwa variabel *WorkLife Balance* (X<sub>1</sub>) dengan indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Variabel bebas yang kedua adalah *Work Capability* (X<sub>2</sub>), hasil uji signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi untuk X<sub>2</sub> (*Work Capability*) menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,087 bertanda negatif. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai sig. 0,808 > 0,05 karena nilai sig. > 0,05 maka variabel work cability (X<sub>2</sub>) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai Y. Jadi bisa diasumsikan bahwa dengan indikator kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja idak dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan analisis dari pembahasan tersebut dapat ditarik benang merah mengenai implikasi dari hasil penelitian yang telah didapatkan melalui data-data yang didapatkan pada bab 4 diatas, bahwasanya perlu adanya perbaikan pada area *Work Capability* dimana peningkatan secara kontinyu terhadap indikator kesanggupan kerja, pendidikan, masa kerja dengan memberikan nilai lebih berupa insentif, tunjangan kerja, penghargaan/reward atas segala dedikasi ataupun bentuk positif lainnya Sehingga hal tersebut dapat dirasakan oleh karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan Meski dilain hal untuk worklife balance telah dilaksanakan dengan baik oleh PT Bakti Adikarya Sejahtera kepada para karyawannya hal tersebut telah terbukti lewat data yang menunjukan hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

V. **Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kondisi *Work Life Balance* pada karyawan PT. Bakti Adikarya Sejahtera cukup seimbang, *Work Capability* cukup tinggi dan Kinerja karyawannya cukup tinggi.

2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bakti Adikarya Sejahtera.
3. *Work Capability* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bakti Adikarya Sejahtera.

**Daftar Pustaka:**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Delecta, P. 2011. Work Life Balance. *International, Journal of Current Research Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189*.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2013). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series.
- Hersey, Paul & Blanchard, K, Dharma Agus (Penterjemah). 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendedayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- McDonald dan Bready. (2005). *The case of Worklife Balance: Closing the gap between policy and partice*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert I., dan John H. Jackson, 2011. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- South-Western Cengage Learning, 2011
- Robbins, Stephen P. 1998. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pren Halindo.
- Robbins Stephen P., dan Coulter Mary, *Management*. New York : Pearson Education, Inc, 2012
- Robbins,S.P dan Timothy A Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, & Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**Jurnal:**

- Ischevell Vialara Saina, Riane Johnly Pio, W. Rumawas, Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) SulutTenggo area Manado 2015. *Jurnaladministrasi Bisnis*, Volume 1.
- Mirza, Iskandar. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 1, Nomor 4
- Nugroho, Paskah Ika, Lieli Suharti & Trianto Eka Laksana. 2008. Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 14, Nomor 2.

Lailatul, D., Mochammad, Q., & Musadieg, A. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 60(1), 9–17. Retrieved from <http://independen.id/re>

**Skripsi:**

Adnan Pardede, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank BNI Syariah Gedung Tempo Pavilion I Jakarta Selatan*

Hasta Ciptaning Herlambang, 2019. *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif. Untuk Demokrasi (SINDIKASI). Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis: Universitas Muhammadiyah Magelang.*

Ramadhani, M. 2013. *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada karyawan PT. Asuransi jiwa Gerenali).*

**LAMPIRAN**

**I. DATA RESPONDEN KARYAWAN PT. BAKTI ADIKARYA SEJAHTERA BANDUNG**

NAMA	PEKERJAAN	USIA	GENDER	STATUS	LAMA BEKERJA
Dudi Surjana	Staf Pemeliharaan	47	L	M	20 tahun
Teni Mubarak	Staf Pemeliharaan	29	L	M	10 tahun
Egi Febrian	Staf Pemeliharaan	29	L	M	10 tahun
Sandi Kurniawan	Staf Pemeliharaan	25	L	M	4 tahun
Fahrul S Zakir	Staf Pemeliharaan	21	L	BM	3 tahun
Dhafin Fadly	Staf Pemeliharaan	27	L	M	1 tahun
Fahry Harfian	Staf Pemeliharaan	23	L	BM	2 tahun
Dani Riyanto	Staf Pemeliharaan	31	L	M	1 tahun
Andri Juniar P	Staf Pemeliharaan	26	L	M	8 tahun
Doni Permana	Staf Pemeliharaan	30	L	M	3 tahun
Yogo Priardi	Staf Pemeliharaan	27	L	M	1 tahun
Agung Adzhariyanto	Staf Pemeliharaan	22	L	BM	2 tahun
Asep M Nurdin	Staf Pemeliharaan	27	L	M	1 tahun
Naufal Gian P	Staf Pemeliharaan	23	L	BM	2 tahun
Harun Shahril	Staf Pemeliharaan	20	L	BM	1 tahun
Ryan Putra	Staf Pemeliharaan	22	L	BM	3 tahun
Angga Ramdhani	Staf Pemeliharaan	23	L	BM	1 tahun
Ahmad Saeful M	Staf Pemeliharaan	25	L	M	7 tahun
Teguh Aji Ramdani	Staf Pemeliharaan	29	L	BM	4 tahun
Latief Dwi Sasongko	Staf Pemeliharaan	23	L	M	1 tahun
M Rizal	Staf Perbaikan	22	L	BM	3 tahun
Ghiwa Habib	Staf Perbaikan	22	L	BM	4 tahun

Yoga Airlangga	Staf Perbaikan	25	L	M	1 tahun
Chandra Diki	Staf Perbaikan	23	L	M	2 tahun
Dadan Jatnika	Staf Perbaikan	25	L	M	2 tahun
Risrianto	Staf Perbaikan	31	L	M	7 tahun
Kabul Akbari	Staf Perbaikan	23	L	M	1 tahun
Asep Marwan	Staf Perbaikan	36	L	M	4 tahun
Iqbal Firmansyah	Staf Perbaikan	22	L	BM	3 tahun
Didi Solihat	Staf Perbaikan	41	L	M	14 tahun
Rizki M. Yasin	Staf Perbaikan	45	L	M	15 tahun
Agung Sampurna	Staf Perbaikan	38	L	M	12 tahun
Gingin Nurul Yaqin	Staf Perbaikan	47	L	M	18 tahun
Didi Sutardi	Staf Perbaikan	42	L	M	15 tahun
Dikdik	Staf Perbaikan	40	L	M	13 tahun

## II. SURAT KETERANGAN TERTULIS

Hal : Kuisisioner Penelitian  
Lamp : 1 berkas

Kepada:  
Yth. Bapak / Ibu  
Pimpinan PT. Bhakti Adikarya Sejahtera  
Bandung

Dengan hormat,

Dengan hormat, saya Teguh Aji Ramdhani mahasiswa jurusan Manajemen Bisnis STEMBI Bandung dalam rangka memenuhi tugas semester VI untuk menyelesaikan salah satu materi yang diwajibkan dengan mata kuliah Penelitian Ilmiah di tempat saya bekerja.

Sehubungan dengan hal tersebut saya mohon bantuan dari Bapak / Ibu pimpinan untuk memberi izin dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi terhadap kuisisioner yang terlampir. Judul Penelitian Ilmiah yang diberikan dosen pembimbing adalah **Pengaruh Work Life Balance dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera Bandung.**

Hasil pengisian kuisisioner yang Bapak / Ibu / Saudara / Saudari berikan, bersifat tertutup dan rahasia. Data yang diperoleh akan dianalisis secara keseluruhan dan diolah secara agregat (rata-rata) yang dipergunakan untuk kepentingan akademik dan tidak dipublikasikan. Oleh karena itu, saya mohon agar Bapak / Ibu / Saudara / Saudari bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini Atas bantuan dan kerjasamanya saya menghaturkan terima kasih.

**III. DATA KUESIONER**

**KUISIONER**

I. Identitas Responden

Silahkan anda isi titik-titik di bawah ini atau beri tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang anda anggap benar !

- 1. Nama :
- 2. Bidang pekerjaan :
- 3. Usia : a. dibawah 25 tahun b. 26 – 35 tahun  
c. 36 – 45 tahun d. 45 tahun keatas
- 4. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
- 5. Status : a. Nikah b. Belum menikah
- 6. Lama bekerja di PT. B A S : a. dibawah 5 tahun b. 5 – 10 tahun  
c. 11 tahun keatas

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Berilah tanda centang (√) pada salah satu tanggapan yang menurut anda sesuai dengan keadaan anda saat ini. Alternatif tanggapan tersebut adalah sebagai berikut :

- 7. Nilai 1. Bila responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS)
- 8. Nilai 2. Bila responden menjawab Tidak Setuju (TS)
- 9. Nilai 3. Bila responden menjawab Cukup Setuju (KS)
- 10. Nilai 4. Bila responden menjawab Setuju (S)
- 11. Nilai 5. Bila responden menjawab Sangat Setuju (SS)

**I. Pernyataan Kuesioner Karyawan**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
<b>Work Life Balance (X1)</b>						
1.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel dan memiliki jam kerja paruh waktu dengan shift.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan program family gathering tahunan dengan tujuan agar keseimbangan hubungan antara karyawan beserta keluarga terjalin erat silaturahmi dengan manajemen perusahaan					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan fasilitas pekerjaan seperti kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan kesejahteraan yang dirasakan bagi karyawan					
<b>Work Capability (X2)</b>						
1.	Perusahaan tempat saya bekerja menilai dan menginginkan karyawan untuk terus berupaya dalam memberikan pelayanan sesuai dengan tingkat,					

No	Pernyataan					
	kapasitas , dan kesanggupan setiap karyawan dalam bekerja.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja sangat menghargai karyawan dan memberikan peluang jenjang karir, terutama bagi mereka yang memiliki jenjang pendidikan tinggi minimal setara Strata-1					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan penghargaan/ reward kepada karyawan sesuai dengan masa kerja dan pengabdian karyawan di perusahaan.					

## II. Pernyataan Kuesioner Pimpinan

No	Pernyataan					
Kinerja Karyawan (Y)		STS	TS	KS	S	SS
1.	Karyawan dengan nama diatas dapat bekerja sesuai SOP dan dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan.					
2.	Karyawan dengan nama diatas benar telah bekerja sesuai dengan arahan yang diperintahkan pimpinan perusahaan.					
3.	Karyawan dengan nama diatas selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan dan tepat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan.					
4.	Karyawan dengan nama diatas selalu rajin dalam bekerja dan tak pernah absen atau mangkir dalam bekerja.					
5.	Karyawan dengan nama diatas dapat bekerja dalam tim dan dapat bekerja sama dengan baik,					

## IV. DATA TABULASI

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	Total X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	4	4	3	11	3	3	2	8	4	4	3	4	4	19
2	3	3	2	8	4	2	2	8	3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	9	4	2	2	8	3	3	2	3	2	13
4	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	4	2	14
5	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	3	3	15
6	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	3	3	15
7	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
8	3	3	2	8	3	3	1	7	3	3	3	2	4	15
9	4	3	2	9	4	3	2	9	3	3	2	3	3	14
10	3	3	3	9	3	3	2	8	4	3	3	3	3	16

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	Total X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
11	3	3	3	9	2	3	2	7	4	3	3	3	3	16
12	3	3	3	9	1	4	1	6	4	3	3	3	3	16
13	4	4	3	11	3	3	2	8	4	4	4	3	3	18
14	4	3	3	10	2	4	2	8	3	3	3	3	3	15
15	4	4	4	12	2	4	2	8	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	12	3	4	1	8	4	4	4	4	4	20
17	3	4	4	11	3	3	2	8	4	4	4	4	4	20
18	4	3	4	11	3	3	2	8	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	9	2	3	2	7	4	3	3	4	4	18
20	3	3	3	9	2	3	1	6	3	3	3	3	3	15
21	2	3	3	8	3	3	2	8	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	9	3	3	2	8	4	3	4	3	3	17
23	3	3	3	9	1	4	2	7	3	3	4	3	4	17
24	4	4	4	12	3	4	1	8	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	11	2	3	1	6	3	3	3	3	4	16
26	3	4	4	11	2	3	2	7	4	3	3	3	4	17
27	3	3	2	8	3	3	1	7	3	3	4	4	4	18
28	3	3	3	9	3	3	1	7	3	3	3	3	4	16
29	4	3	4	11	2	3	2	7	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	9	3	3	2	8	4	3	3	4	4	18
31	4	4	4	12	3	3	2	8	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	12	4	2	2	8	4	4	4	4	4	20
33	3	4	4	11	4	2	2	8	3	3	3	3	3	15
34	4	3	4	11	3	3	3	9	4	3	3	4	4	18
35	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	3	3	15
Total	11	11	11	344	98	10	65	270	12	11	11	11	12	582

V. DATA UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.490**	.406*	.764**
	Sig. (2-tailed)		.003	.015	.000
	N	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.490**	1	.575**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000
	N	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.406*	.575**	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000		.000
	N	35	35	35	35



TOTALX 1	Pearson Correlation	.764**	.821**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

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

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

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTALX 2
X2.1	Pearson Correlation	1	-.690**	.211	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000	.223	.000
	N	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	-.690**	1	-.269	-.168
	Sig. (2-tailed)	.000		.118	.335
	N	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.211	-.269	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.223	.118		.000
	N	35	35	35	35
TOTALX 2	Pearson Correlation	.639**	-.168	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.335	.000	
	N	35	35	35	35

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

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	.593**	.478**	.546**	.396*	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.001	.018	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.593**	1	.638**	.585**	.405*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.016	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.478**	.638**	1	.361*	.580**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.033	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.546**	.585**	.361*	1	.391*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.033		.020	.000
	N	35	35	35	35	35	35

Y.5	Pearson Correlation	.396*	.405*	.580**	.391*	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.018	.016	.000	.020		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL Y	Pearson Correlation	.767**	.809**	.803**	.735**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

**VI. DATA UJI REALIBILITAS**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion Bakti Adikarya Sejahteraed on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
-1.322	3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	5

**VII. DATA COEFISIEN DETERMINASI**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.363	1.632

a. Predictors: (Constant), WORKCAPBILITY(X2), WORKLIFEBALANCE(X1)

**VIII. DATA UJI T/PARSIAL**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.929	3.279		2.418	.021
WORKLIFEBALANCE(X1)	.954	.207	.635	4.617	.000
WORKCAPBILITY(X2)	-.087	.356	-.034	-.245	.808

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN(Y)

**IX. DATA UJI F/SIMULTAN**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.894	2	28.447	10.675	.000 <sup>b</sup>
Residual	85.277	32	2.665		
Total	142.171	34			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN(Y)

b. Predictors: (Constant), WORKCAPBILITY(X2), WORKLIFEBALANCE(X1)

**X. DATA UJI MULTIKOLINEARITAS/VIF**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.929	3.279		2.418	.021		
WORKLIFEBALANCE(X1)	.954	.207	.635	4.617	.000	.992	1.008
WORKCAPBILITY(X2)	-.087	.356	-.034	-.245	.808	.992	1.008

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN(Y)

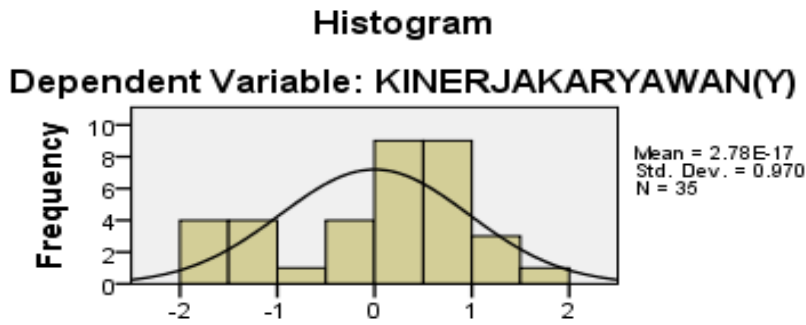
**XI. DATA UJI DURBIN WATSON**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.363	1.632	2.312

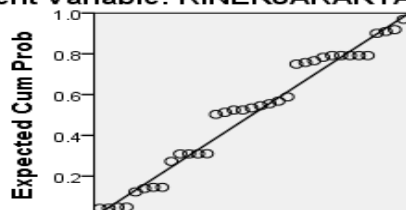
a. Predictors: (Constant), WORKCAPBILITY(X2), WORKLIFEBALANCE(X1)  
 b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN(Y)

**XII. GRAFIK HISTOGRAM**



**XIII.**

**Regression Standardized...**  
 Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN(Y)



**XIV.**

**Scatterplot**

