

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH
(Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional
Lampriet Banda Aceh)**



Disusun Oleh:

Muhammad Naim

NIM. 200603090

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM BANDA ACEH
2024 M/1445 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Naim
NIM : 200603090
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
- 5. Menyerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 24 April 2024
Yang Menyatakan



Muhammad Naim

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Work Environment* Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah
(Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional
Lampriet Banda Aceh)**

Disusun Oleh:


Muhammad Naim
NIM: 200603090

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan
formatnya telah memenuhi syarat Penyelesaian Studi pada Program
Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Muhammad Arifin, Ph.D
NIP. 1974101520006041002


Muksal, M.E.I
NIP.199009022020121008

جامعة الرانيري

AR - RANIRY
Mengetahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah,


Dr. Nevi Hasnita, S. Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Work Environment* Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah
(Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional
Lampriet Banda Aceh)**

Muhammad Naim

NIM: 200603090

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang
Perbankan Syariah

24 April 2024 M

Pada Hari/Tanggal: Rabu,

15 Syawal 1445 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua

Muhammad Arifin, Ph.D
NIP. 1974101520006041002

Sekretaris

Muhsal, M.E.I
NIP. 199009022020121008

Penguji I

Yulindawati, S.E., M.M
NIP. 197907132014112002

Penguji II

Riza Aulia, S.E.I., M.Sc
NIP. 198801302018031001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,

Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec
NIP. 198006252009011009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda
Aceh Telp. 0651-7552921,7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Muhammad Naim
NIM : 200603090
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : 200603090@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi
yang berjudul:

**Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Environment Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah
(Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet
Banda Aceh)**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.


Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.....


UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 24 April 2024

Mengetahui,

Penulis

Muhammad Naim
NIM: 200603090

Pembimbing I

Muhammad Arifin, Ph.D
NIP. 1974101520006041002

Pembimbing II

Muksal, M.E.I
NIP. 199009022020121008

MOTTO DAN PERSEMBAHAN



“Selalu Percaya Pada Impian Anda, Karena Tidak Anda Masih Akan Memiliki Harapan”

(Mahatma Gandhi)

Segala puji bagi Allah yang Maha Sempurna dengan memohon keberkahan dan keridhoan-Nya kupersembahkan karya kecil ini sebagai tanda cinta dan kasih sayangku kepada kedua orang tua tercinta, terima kasih kepada ibu dan Ayah atas segala doa dan dukungannya. Serta sahabat-sahabat yang telah memberikan semangat tiada henti untuk penyelesaian karya tulis ini.

Jazaakumullahu Khaira.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kepada Allah SWT., atas berkat dan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Work Environment* Terhadap *Job Satisfaction* Karyawan Bank Aceh Syariah (Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Banda Aceh)"** Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW., yang dengan hadirnya penelitian ini semoga menjadi bagian menyampaikan sunnahnya dalam khazanah ilmu pengetahuan. Penelitian skripsi ini dilakukan dengan penuh perjuangan sehingga didalamnya tidak mungkin tidak ada dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak baik dalam bentuk moral maupun material, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh elemen yang terlibat dan terkait baik secara akademis maupun non akademis.

Shalawat beriring salam tidak lupa kita sanjung sajikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad saw. Dimana beliau telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh kemuliaan seperti yang sedang kita rasakan saat ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesulitan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan

skripsi ini. oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Inayatillah, MA., Ek selaku sekretaris Program Studi Perbankan Syariah yang telah membantu memberikan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
3. Hafiih Maulana, SP., S.H.I., ME selaku ketua Laboratorium, serta staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah memberikan arahan dalam menulis skripsi ini.
4. Muhammad Arifin, Ph.D selaku pembimbing I dan Muksal, S.E.I., M.E.I selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
5. Kepada karyawan Bank Aceh Syariah (BAS) Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
6. Teristimewa untuk Ibunda (Alm Yulina) dan Ayahanda (Sulaiman) dan adik-adik tercinta, yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang, semangat dan dukungan doa yang

tak henti-hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini, serta.

7. *Special Thanks* untuk bunda tercinta Yulita, S.H.I orang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari titik terendah sampai diposisi sekarang ini yang dimana tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta nasehatnya. Terimakasih selalu berjuang dalam kehidupan saya, terimakasih untuk semua do'a dan dukungan bunda, saya alhamdulillah bisa menyelesaikan kuliah tepat waktu dalam predikat *cum laude*. *Always healthy for you beloved bun.*
8. Terkhusus untuk keluarga saya di Bener Meriah, Bapak Nawarlis, Ibuk Eka, Kak Eka dan Azmil Umur telah memberi dukungan serta nasehat baiknya, sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dalam tepat waktu. Semoga sehat selalu, sukses terus buat usaha coffenya pak eka Gunter Coffe, Kak eka semoga semakin sukses kedepannya, dan untuk Azmil Umur semoga bisa nyusul S1-nya wen, sukses terus kedepannya.
9. *Thank you to someone (R), who give me a lot of motivation and support so that I could complete my undergraduate studies in economics, hi I will always pray for you, the person I really admire. I love you.*
10. Terimakasih teman-teman seangkatan studi Perbankan Syariah beserta sahabat-sahabat saya Arinal Haqqi, Jumadil Akbar, Fachreza, Safirul Abizar yang telah membantu penulis dalam

menyelesaikan skripsi serta terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu. Semoga doa beserta segala bantuan yang diberikan menjadi amalan baik dan mendapat pahala yang setimpal.

Penulis menyadari tulisan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Akhirnya penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat, dan kepada Allah juga kita berserah diri. Amin.
Aamiin yaa Rabbal 'Alamin...

Banda Aceh, 24 April 2024

Penulis

Muhammad Naim



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	سین	Sy	28	ع	’
14	ی	Ş	29	ي	Y
15	نن	D			

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌ِي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌ِو	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

kaifa : كيف

hauula : هول

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
أَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau ya	Ā
إِ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
وِ	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

qāla : قَالَ
ramā : رَمَى
qīla : قِيلَ
yaqūlu : يَقُولُونَ

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

raudah al-atfāl/ raudatul atfāl : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

al-Madīnah al-Munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-Madīnatul Munawwarah

Talḥah : طَلْحَةُ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama Mahasiswa : Muhammad Naim
NIM : 200603090
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam /Perbankan Syariah
Judul :Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Work Environment* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah (Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh)
Pembimbing I : Muhammad Arifin, Ph.D
Pembimbing II : Muksal S.E.I., M.E.I

Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan didalam organisasi tidak lepas dari kondisi *work environment* dan *work life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh secara parsial dan simultan *work life balance* dan *work environment* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jumlah populasi 60 responden dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yang disebabkan jumlah populasi yang kurang dari 100. Hasil dari penelitian yang didapatkan dengan menggunakan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan *Work Environment* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan yang didasarkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada uji simultan (uji f) variabel *work life balance* dan *Work Environment* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan yang didasarkan pada nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$.

Kata Kunci: Work Life Balance, Work Environment, Kepuasan Kerja, Bank Aceh Syariah

DAFTAR ISI

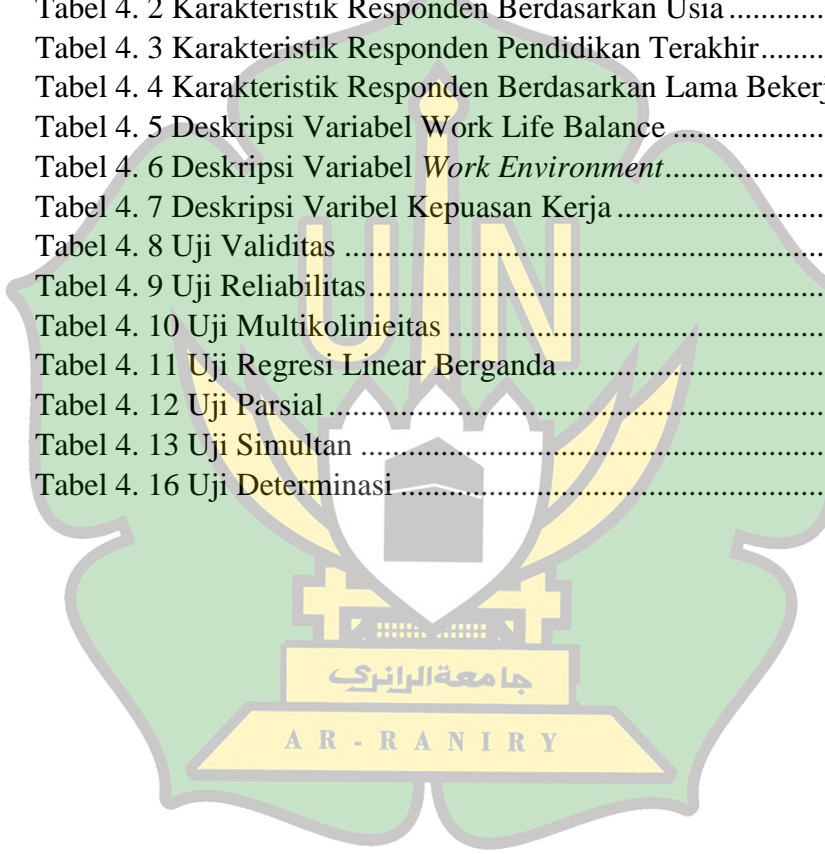
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iii
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	ix
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Kepuasan Kerja	12
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.2 Variable-Variabel Kepuasan Kerja	13
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.1.5 Teori-Teori Kepuasan Kerja	20
2.1.6 Meningkatkan Kepuasan Kerja	24
2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	26
2.2.1 Pengertian <i>Work-life Balance</i>	26
2.2.2 Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	27
2.2.3 Faktor-Faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	28
2.2.4 Manfaat <i>Work Life Balance</i>	29

2.2.5 Indikator <i>Work Life Balance</i>	30
2.3 <i>Work Environment</i>	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Pengertian <i>Work Environment</i>	31
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Environment</i>	34
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi <i>Work Environment</i>	35
2.3.4 Indikator <i>Work Environment</i>	36
2.4 Penelitian Terkait	38
2.5 Kerangka Berpikir	45
2.6 Pengembangan Hipotesis	47
2.6.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	47
2.6.2 Pengaruh <i>Work Enviroment</i> Terhadap Kepuasan Kerja	48
2.7 Hipotesis Penelitian	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Jenis Penelitian	50
3.2 Populasi dan Sampel	51
3.3 Sumber Data Penelitian	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data	52
3.5 Skala Pengukuran	53
3.6 Variabel Penelitian	55
3.7 Operasional Variabel	55
3.8 Uji Instrumen Penelitian	56
3.8.1 Uji Validitas	56
3.8.2 Uji Reliabilitas	57
3.9 Uji Asumsi Klasik	58
3.9.1 Uji Normalitas	58
3.9.2 Uji Multikolinearitas	59
3.9.3 Uji Heteroskedasitas	60
3.10 Uji Regresi Linier Berganda	61
3.11 Pengujian Hipotesis	62
3.11.1 Uji Parsial (Uji T)	62
3.11.2 Uji Simultan	63
3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Gambaran Umum Bank Aceh Syariah	65
4.1.1 Sejarah Singkat Bank Aceh Syariah	65
4.1.2 Visi dan Misi	70
4.1.3 Produk PT. Bank Aceh Syariah	71
4.2 Hasil Penelitian.....	73
4.2.1 Karakteristik Responden	73
4.2.2 Deskripsi Variabel.....	77
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	84
4.3.1 Hasil Uji Validitas	84
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	86
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	87
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	87
4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas	89
4.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	90
4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	91
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	93
4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	93
4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	94
4.6.3 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	96
4.7 Pembahasan	97
4.7.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh	97
4.7.2 Pengaruh <i>Work Environment</i> (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh	98
4.7.3 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X_1) dan <i>Work Environment</i> (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh	101
 BAB V PENUTUP	 102
5.1 Kesimpulan.....	102
5.2 Saran	103
 DAFTAR PUSTAKA	 105
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran	54
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	55
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	74
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir.....	76
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja...	77
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Work Life Balance	78
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel <i>Work Environment</i>	80
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	82
Tabel 4. 8 Uji Validitas	85
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas.....	86
Tabel 4. 10 Uji Multikolinieitas	89
Tabel 4. 11 Uji Regresi Linear Berganda.....	91
Tabel 4. 12 Uji Parsial.....	93
Tabel 4. 13 Uji Simultan	95
Tabel 4. 16 Uji Determinasi	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	46
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	88
Gambar 4. 2 Uji Heterokedastisitas	90



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	112
Lampiran 2 Tabulasi Data	119
Lampiran 3 Ouput SPSS.....	127



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah atau prinsip hukum Islam yang diatur dalam fatwa majelis ulama Indonesia. Di Indonesia, pelopor perbankan syariah adalah Bank Muamalat Indonesia yang berdiri tahun 1991. Secara perlahan bank syariah mampu memenuhi kebutuhan masyarakat yang menghendaki layanan jasa perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah, khususnya yang berkaitan dengan larangan praktek riba, perjudian, ketidakjelasan, dan pelanggaran prinsip keadilan dalam bertransaksi (OJK, 2008).

Perkembangan perbankan syariah yang pesat baru terasa semenjak era reformasi, setelah pemerintah dan bank Indonesia memberikan komitmen besar dan menempuh berbagai kebijakan untuk mengembangkan bank syariah di Indonesia. Khususnya semenjak perubahan undang-undang perbankan dengan UU No.10 tahun 1998. Berbagai kebijakan tersebut tidak hanya menyangkut perluasan jumlah kantor dan operasi bank-bank syariah untuk meningkatkan sisi penawaran, tetapi juga menyangkut pengembangan pemahaman dan kesadaran masyarakat untuk meningkatkan sisi permintaan. Hal lainnya pula dapat dilihat pada

data yang tercatat di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Januari 2022 yakni sudah ada 15 Bank Umum Syariah (BUS) dengan 499 Kantor Pusat Operasional, 1.345 Kantor Cabang Pembantu dan 192 Kantor Kas. Sedangkan untuk Unit Usaha Syariah (UUS) sudah berdiri 20 Unit Usaha Syariah dengan jumlah kantor sebanyak 444 kantor Unit Usaha Syariah, serta Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan jumlah kantor sebanyak 496 BPRS (OJK, 2022).

PT. Bank Aceh Syariah merupakan lembaga keuangan bank daerah yang menjalankan aktivitasnya dengan prinsip syariah dengan target dan sasaran sebagai penghimpun dana, penyaluran dana dan jasa layanan perbankan lainnya. Memiliki motto “kepercayaan dan kemitraan”. Hingga saat ini telah memiliki 161 jaringan kantor terdiri dari 1 kantor pusat, 1 kantor pusat operasional, 25 kantor cabang, 86 kantor cabang pembantu, 20 kantor kas tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di Kota Medan (dua kantor cabang, dua kantor cabang pembantu dan satu kantor kas) dan 17 *payment point*. PT. Bank Aceh Syariah juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan (Rayyan, 2019).

Bank Syariah sangat sadar akan ketatnya persaingan yang ada. Bagaimanapun juga hal ini tidak bisa dianggap sepele hingga akhirnya mau tidak mau, maka siapapun yang ingin tetap eksis dan mendapat pengakuan dari masyarakat harus terus mengembangkan kemampuan SDM yang dimiliki. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan

dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras, dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri (Rauda, 2020).

Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Selain kinerja karyawan kepuasan kerja karyawan juga sangat penting untuk ditingkatkan (Istiqamah, 2023). Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting. Karena terbukti besar manfaat baik bagi individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian mengungkap sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan kehidupan mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerja (Sutrisno, 2016).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Nurhayana, 2021). Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi

pula kepuasan karyawan/pekerja terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan didalam organisasi tidak lepas dari kondisi *work environment* dan *work life balance*. Disamping menuntut karyawan untuk dapat melaksanakan setiap tujuan perusahaan yang harus dicapai, perusahaan juga harus memperhatikan fleksibilitas kerja karyawan dalam menjalankan kehidupan sosialnya (Jufrizen, 2017).

Konflik yang berbenturan antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan pribadi (*life*) dapat meningkatkan level stres pegawai yang pada akhirnya dapat memicu menurunnya moral pegawai, produktivitas yang rendah dan penurunan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Penerapan *work-life balance* mempengaruhi efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab pegawai (Nafriana, 2022). Demikian pula pengetahuan dan keterampilan mereka yang harus terus-menerus ditingkatkan, supaya asuhan kepada pasien bisa diberikan secara profesional dan holistik. Semakin baik penerapan konsep *work-life balance* maka semakin baik pula efektifitas suatu organisasi (WHO, 2006).

Work-life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dalam pandangan karyawan *work-life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap

keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung diperusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. *Work-life balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi. Dalam meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan hendaknya menerapkan program *work-life balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaan (Aseptia, 2017).

Banyak perusahaan kini menyadari bahwa kesuksesan karyawan dalam bekerja bukan hanya melalui pencapaian target, performance, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan semata. Namun, yang tak kalah pentingnya adalah keseimbangan karyawan tersebut dalam mengelola kualitas hidupnya terhadap tuntutan kerja. Keseimbangan karyawan dalam bekerja dan menjalani kehidupannya yang berkualitas juga dapat menjadi fokus perhatian perusahaan yang akan menjadikan karyawannya semakin puas dalam menjalani setiap pekerjaannya (Wicaksana, 2022).

Demi mendukung meningkatnya kinerja dan kepuasan kerja dibutuhkan *work environment* yang nyaman, efektif dan efisien. *Work environment* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sitinjak, 2018). *Work environment* adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. *Work environment* ada dua macam yaitu, *work environment* fisik dan *work environment* non fisik. *Work environment* fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan *work environment* non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Terciptanya *work environment* yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung *work environment* yang sesuai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya research gap dari variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Sukur dan Susanty (2022) menyatakan bahwa Berdasarkan analisis regresi menunjukkan variabel work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Shabrina dan Ratnaningsih (2019) menyatakan bahwa adanya hubungan

positif yang signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Pertani Persero di Jawa Tengah. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aliya dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa Karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya (*work life balance*) dengan sangat baik.

Tetapi terdapat beberapa penelitian yang bertolak belakang seperti menurut Pranindhita dan Wibowo (2020) dalam penelitiannya yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja pada Guru Wanita yang telah menikah tidak dipengaruhi oleh *work life balance*. Penelitian selanjutnya yang bertolak belakang yaitu penelitian yang diteliti oleh Aurantia dan Rusma (2020) dengan hasil yang didapat menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara *work life balance* para pegawai tidak mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Widyaningrum (2020) mengemukakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Penelitian lanjutan yang membahas *work environment*, penelitian yang dilakukan oleh Rauda (2020) mengungkapkan bahwa *work life balance* dan *work environment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Sitinjak (2018) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang bertolak belakang dilakukan oleh

Handaru (2013) yang menyatakan Tidak ada pengaruh antara *work environment* terhadap kepuasan kerja.

Adapun objek penelitian ini dilakukan pada Bank Aceh karena Bank Aceh merupakan bank daerah yang telah konversi menjadi bank syariah yang berada di Aceh dan mempunyai tingkat kemajuan setiap tahunnya, serta mempunyai jumlah karyawan yang relatif tinggi yang tersebar di seluruh kantor baik kantor pusat, kantor operasional, dan kantor cabang pembantu.

Didasari dari uraian di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian yang dituangkan penulis dalam skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Work Environment* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah (Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Aceh Syariah?
2. Apakah *work environment* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Aceh Syariah?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) dan *work environment* berpengaruh secara

simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Aceh Syariah?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Aceh Syariah.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Aceh Syariah.
3. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) dan *work environment* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Aceh Syariah.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya adalah:

1. Secara teoritis, dapat digunakan sebagai sumbangan tertulis berupa informasi ilmiah untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan kepuasan kerja khususnya mengenai *work-life balance* dan *work environment*.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi Perusahaan agar memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan *work environment* ketika membuat program atau kebijakan yang

berkaitan dengan para pekerjanya agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang penelitian ini, maka sistematika penulisannya adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan membahas mengenai penelitian telaah pustaka, landasan teori, definisi yang mendukung penelitian mengenai Kepuasan Kerja, *Work-Life Balance*, *Work environment*, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

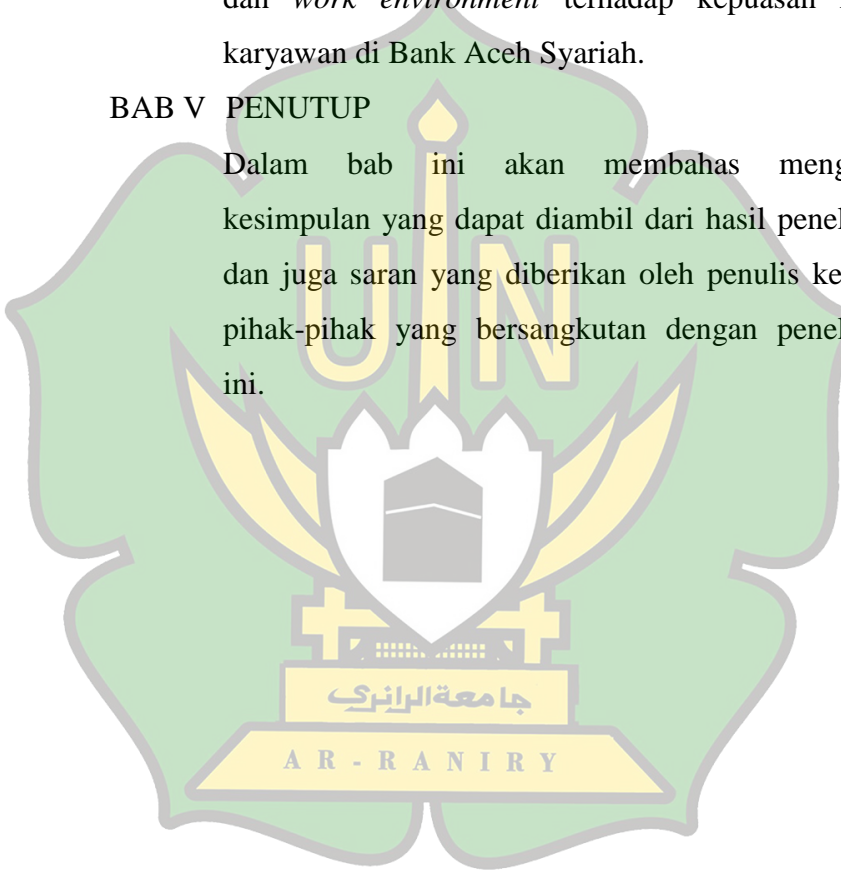
Dalam bab ini akan membahas mengenai jenis penelitian, pendekatan penelitian, tujuan dan arah penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan membahas mengenai gambaran umum perbankan syariah, hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) dan *work environment* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Aceh Syariah.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan membahas mengenai kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan juga saran yang diberikan oleh penulis kepada pihak-pihak yang bersangkutan dengan penelitian ini.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang harus diperhatikan bagi setiap organisasi ataupun bukan organisasi dan hal tersebut bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Yuki, 2021).

Kepercayaan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dibandingkan karyawan yang tidak puas bahkan telah menjadi sebuah kepercayaan dasar bagi para manajer selama bertahun-tahun, dimana berbagai riset mulai membuktikannya (Robbins dan Judge, 2015) dan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Adapun Noe, et.all (2006) memberi definisi tentang kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Thiagaraj (2017) tentang kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaan.

Berbagai macam sikap pegawai terhadap pekerjaannya menggambarkan pengalaman dan harapan terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan itu menjadi kepuasan bagi pekerja. Sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh jika pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang secara langsung dan tidak langsung, sehingga kepuasan kerja menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan kinerja perusahaan dalam mencapai target dan tujuan. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan (Afandi, 2018).

2.1.2 Variable-Variabel Kepuasan Kerja

Anwar (2007) dalam Hamali (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variabel seperti:

a. Perpindahan Karyawan (*Turnover*)

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

b. Tingkat Ketidakhadiran (absen)

Kerja Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi. Karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

c. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.

d. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan, hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Anwar (2007) dalam Hamali (2016) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja. Kreiner dan Kinicki (2005) menyatakan lima factor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu:
 1. Pemenuhan
Kebutuhan Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memnuhi kebutuhannya.
 2. Perbedaan
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh pegawai dalam mengemban pekerjaan.
 3. Pencapaian nilai
Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

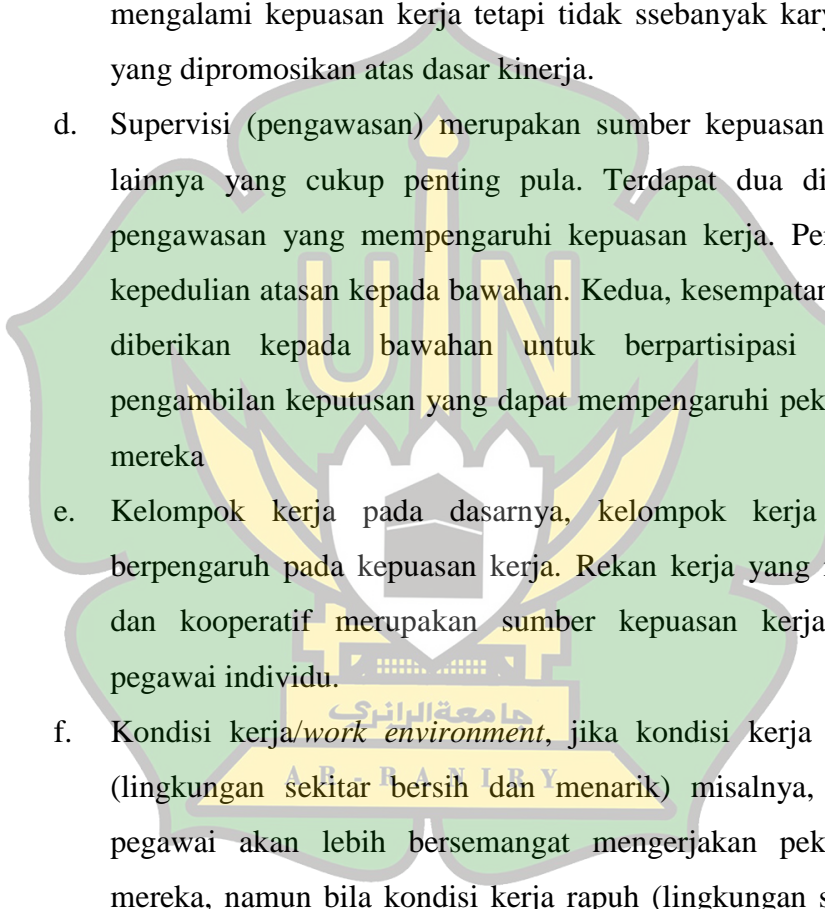
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja

5. Komponen Genetik

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic yang ada dan menjadi bawaan pegawai.

Luthans (2006) menyatakan bahwa factor- factor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (Priansa, 2016):

- a. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status. Beberapa penelitian menemukan bahwa karakteristik dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Pada tingkat yang lebih pragmatis, pekerjaan yang menarik dan menantang serta perkembangan karier merupakan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- b. Upah/ gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja. Bagi beberapa orang gaji lebih penting dari apapun yang diberikan organisasi. Gaji memberikan karyawan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang mendasar maupun kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

- 
- c. Promosi kesempatan, kesempatan promosi seperti ini memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda misalnya karyawan yang di promosikan atas dasar senioritas mengalami kepuasan kerja tetapi tidak ssebanyak karyawan yang dipromosikan atas dasar kinerja.
- d. Supervisi (pengawasan) merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula. Terdapat dua dimensi pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama, kepedulian atasan kepada bawahan. Kedua, kesempatan yang diberikan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka
- e. Kelompok kerja pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.
- f. Kondisi kerja/*work environment*, jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Robbins (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *menially*

challenging work, equitable rewards, supportive working conditions, dan faktor *supportive mileagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Mentally Challenging Work*. Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.
- b. *Equitable Rewards*. Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.
- c. *Supportive Working Conditions*. Pegawai selalu akan memperhatikan *work environment* untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak

menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana *work environment* mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

- d. *Supportive Colleagues*. Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Herzberg (1959) dalam Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan

Apakah pekerjaan yang dilakukan seseorang memiliki elemen yang memuaskan. Dengan elemen kerja yang memuaskan dapat mendorong tingkat kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan pekerjaan dan membantu perusahaan mencapai tujuan.

- b. Upah

Jumlah upah yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Jumlah upah yang di peroleh karyawan dari hasil kerja dapat menjadi tolok ukur tingkat kepuasan kerja.

c. Promosi

Seorang pegawai dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Dengan adanya promosi kenaikan jabatan akan memacu karyawan untuk memberikan performa terbaiknya dalam bekerja. Promosi dapat menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kepuasan kerja. Dengan adanya promosi dapat menjadi dorongan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan secara maksimal serta promosi menjadi salah satu bentuk pemenuh kepuasan karyawan.

d. Pengawas

Pengawas adalah seseorang yang memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Kinerja pengawas dalam pelaksanaan kerja dapat menjadi penentu tingkat kepuasan kerja karyawan berdasar cara kerja yang di terapkannya.

e. Rekan kerja

Seseorang yang menjadi teman atau partner dalam pelaksanaan pekerjaan. Terdapat rekan kerja yang dirasa menyenangkan dan tidak menyenangkan. Dalam pelaksanaan kerja kenyamanan hubungan dengan rekan kerja dapat menentukan performa kinerja karyawan.

2.1.5 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teor-Teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) adalah sebagai berikut:

- a. Teori keseimbangan (*Equity Theory*) Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen-komponen dari teori ini adalah:
1. *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
 2. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
 3. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input outcome* karyawan lain (*comparison person*)
 4. *Equity in equity*, yaitu jika perbandingan *input-outcome* dirasakan seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*in-equity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan

karyawan lain yang menjadi pembandingan atau *comparison person*).

- b. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory* Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Karyawan yang memperoleh imbalan yang lebih besar daripada yang diharapkan akan merasa menjadi puas, sebaliknya, jika imbalan yang diperoleh karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas.
- c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*) Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut, dan sebaliknya jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan itu akan merasa tidak puas.
- d. Teori Pandangan Kelompok (*Sosial Refence Group Theory*) Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja,

tetapi sangat bergantung pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

- e. Teori Dua Faktor dari Herzberg Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor permotivasi. Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier*, *hygiene factor*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawasan, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor permotivasi disebut pula *satisfiers*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work itself*, kesempatan berkembang dan bertanggung jawab.
- f. Teori pengharapan (*Expectancy Theory*) Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom Kemudian diperluas oleh Proter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seorang

menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

2.1.6 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan sehingga pegawai akan bertahan dalam organisasi dan menjadi aset yang penting bagi organisasi. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui (Priansa. 2016):

- a. Perubahan Struktur Kerja, Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara ke dua yang harus dilakukan adalah dengan perluasan pekerjaan (*job rotation*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerjaan yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.
- b. Melakukan Perubahan Struktur, Pembayaran Perubahan sistem pembayaran bagi pegawai yang didasarkan pada teknik sebagai berikut:
 1. Pembayaran berdasarkan keahliannya (*skill-based pay*) yaitu pembayaran di mana para pekerja digaji

berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya dari pada posisinya dalam organisasi.

2. Pembayaran berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja dihaji berdasarkan kinerjanya, pencapaian *financial* pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri.
3. Pembayaran berdasarkan keberhasilan kelompok (*gainsharing*), dimana keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok.

c. Pemberian Jadwal Kerja Fleksibel

Pemberian jadwal kerja yang fleksibel namun taat terhadap aturan organisasi juga merupakan salah satu solusi untuk mendorong kepuasan kerja pegawai. Pegawai diberikan kesempatan untuk memadatkan pekerjaannya pada waktu tertentu. Misalnya bekerja penuh di hari Senin sampai Jum'at dan libur untuk hari Sabtu. Namun juga pada kondisi tertentu, pegawai tersebut dapat pulang lebih cepat di hari kerja, namun bekerja di akhir minggu. Ini memberikan fleksibilitas waktu bagi pegawai untuk mengatur pekerjaannya sendiri.

d. Program Pendukung

Organisasi menyediakan program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti pusat kesehatan dan kebugaran, rekreasi, penghasilan tambahan,

beasiswa bagi anak-anak pegawai, dan berbagai program pendukung lainnya.

2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

2.2.1 Pengertian *Work-life Balance*

Istilah *work-life balance* (Lazar et al., 2010) akhir-akhir ini telah digunakan untuk menggantikan apa yang biasa dikenal dengan *work-family balance*. *Work-family balance* (Hill et al., 2001) adalah tingkat di mana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi dan sikap dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan.

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*) merupakan suatu konsep kompleksitas yang dapat di lihat dari sudut pandang pekerjaan, kehidupan, dan keseimbangan (Rahim et al., 2020). Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat menjaga kondisi psikologi dan performa karyawan dalam bekerja. Dengan adanya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan hak pekerja telah terpenuhi. *Work life balance* berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kepentingan pribadi semangat, dan keterikatan individu terhadap organisasi dan di pengaruhi pula oleh tingkat emosional individu (Dewi et al., 2022).

Work-life balance berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional. Disampaikan

bahwa dengan mengelola waktu pada esensi prioritas dengan mendistribusikan waktu untuk bekerja, keluarga, kesehatan, liburan, dan sebagainya yang mengarah pada kehidupan yang seimbang (Irfan, et al. 2021). Work-life balance membuat seseorang dapat mengupayakan kepentingan perannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mana keduanya sama penting bagi orang tersebut dan mungkin menjadi tanggung jawab besar bagi dirinya.

2.2.2 Dimensi *Work-Life Balance*

Adapun beberapa dimensi work-life balance menurut Fisher et al., (2009) dalam Ula et al., (2019) antara lain:

- a. *Work interference with personal life* ialah gambaran dimensi yang menggambarkan bagaimana individu memiliki interferensi dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadinya. Dapat di lihat dari sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan individu tersebut.
- b. *Personal life interference with work*, dapat di lihat sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadinya. Dimensi ini menggambarkan bagaimana seorang individu memiliki interferensi dari kehidupan pribadinya terhadap pekerjaan.
- c. *Work life enhancement* adalah dimensi yang memberikan gambaran penjelasan bagaimana dan sejauh mana pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan dari pribadi

seorang pekerja. Dapat di lihat dari sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi

- d. *Personal life enhancement* adalah dimensi yang memberikan gambaran penjelasan bagaimana dan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dari seseorang. Dapat dilihat dari sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat mendorong performa dalam pekerjaan.

2.2.3 Faktor-Faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Coope dalam Widyasari, Susilawati, & Ula (2015) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) seseorang, yaitu:

- a. Karakteristik Kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Summer dan Knight (dalam Widyasari et al., 2015) terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Ia menyatakan bahwa individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
- b. Dukungan Keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas

peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-family conflict*.

- c. Karakteristik Pekerjaan, terdapat pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Menurut Valcour (dalam Widyasari et al., 2015) jumlah jam kerja akan mempengaruhi kepuasan seseorang akan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- d. Sikap, masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*. Adanya pendapat bahwa sentralitas terhadap suatu domain tertentu dalam kehidupan individu, akan meningkatkan jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan dalam domain tersebut. Hal ini membuat individu sulit untuk menyediakan waktu untuk domain yang lain (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2002 dalam Widyasari et al., 2015).

2.2.4 Manfaat *Work Life Balance*

Manfaat keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) bagi organisasi mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*) meningkatkan produktivitas, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, mengurangi biaya lembur, menurunkan tingkat stres staf. Sedangkan manfaat *work life balance* bagi karyawan adalah meningkatnya kepuasan kerja,

semakin tingginya keamanan kerja, meningkatkan kontrol terhadap work life environment (keseimbangan kehidupan lingkungan), berkurangnya tingkat stres kerja, dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental (Rauda, 2020).

2.2.5 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Bradley (2005) dalam Ramadhani (2013) terdapat tiga indikator dalam work life balance, yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu

Berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stress.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran diluar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya.

3. Keseimbangan kepuasan

Berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Untuk melihat keseimbangan kepuasan, dapat dilihat dengan kepuasan terhadap diri sendiri dan pemenuhan harapan.

2.3 *Work Environment*

2.3.1 *Pengertian Work Environment*

Work environment dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau *work environment* (Susana, 2009).

Menurut Sedarmayanti (2011) *Work environment* adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempatnya bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun Sunyoto (2013) mengemukakan bahwa *work environment*

merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya mengenai kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Kondisi *work environment* pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan fisik atau tempat kerja, dalam perusahaan *work environment* fisik harus sangat diperhatikan demi kenyamanan dan kepuasan para pekerja. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu, lingkungan yang berhubungan langsung dan dekat dengan karyawan seperti meja, kursi, dan sebagainya. yang kedua lingkungan perantara seperti temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, dan sebagainya.
2. Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima, segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja para karyawan dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan. *Work environment* fisik yang baik dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan, adanya perasaan nyaman, saling menghormati, dan menghargai satu sama lain antar karyawan. Sehingga dapat meminimalisir konflik kerja dan stres kerja pada karyawan (Sitinjak, 2018).

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi *work environment* dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah:

1. Cahaya atau penerangan, cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas,

sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Suhu udara, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
3. Tata warna, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
4. Kebisingan, salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Hubungan kerja, *work environment* yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Aoliso & Lao, 2018).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Environment*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work environment*, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2011), yaitu:

a. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja. Salah satu faktor yang penting dari *work environment* yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas.

b. Suhu Udara

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

c. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Dipengaruhi *Work Environment*

Soejipto (2004) merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari *work environment* antara lain:

1. Kenyamanan Karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artian *work environment* mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2. Perilaku Karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. *Work environment* yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapati tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku

karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggung jawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

3. Kinerja Karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat membantu kinerja karyawan agar lebih baik.

4. Tingkat Stres Karyawan

Work environment yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan

2.3.4 Indikator *Work Environment*

Faktor-faktor *work environment* yang diuraikan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi *work environment* dikaitkan dengan kemampuan pegawai antara lain (Susilowati, 2015):

1. Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya,

kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara

2. Kebersihan *work environment*, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila *work environment* bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas para karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara, udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegara fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Misalnya, gedung memiliki atap yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dibandingkan dengan gedung yang memiliki atap rendah.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan, jaminan atas keselamatan diri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.
6. Kebisingan, merupakan gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan

terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan ketidaksesuaian.

2.4 Penelitian Terkait

Dalam penelitian ini, peneliti telah melampirkan beberapa penelitian sebelumnya sebagai referensi untuk memperkuat teori penelitian saat ini yang diajukan untuk memperjelas perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sukur dan Susanty (2022), dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen)". Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan variabel *Work Life Balance* dan kepuasan kerja berada pada kategori baik. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan variabel *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besarnya pengaruh sebesar 61,7% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Setiadi, Mulyantini (2022) dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance*, *Employee Engagement* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat". Penelitian ini

dilakukan pada karyawan milenial yang diperoleh dari penghitungan menggunakan *purposive* sampling dengan metode kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis yaitu metode analisis inferensial dan mengolah data melalui SPSS. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *Employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih dan Rijanti (2021) dengan judul "Pengaruh kepribadian, *work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja". Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dalam pelaksanaannya. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Setiadi (2021), dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Interference with Personal Life*; *Personal Life Interference with Work*, *Work Life Enhancement*, *Personal Life Enhancement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Melalui penelitian ini diharapkan agar perusahaan startup dapat memanfaatkan kebijakan work-life balance untuk peningkatan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rauda (2020) dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang". Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai R square sebesar 0,514.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyaningrum (2020), dengan judul "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Pt Bank Rakyat Indonesia, Unit Sudirman Dan Unit Diponegoro Kota Madiun)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ke-empat dimensi *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan untuk pengujian secara parsial diperoleh hasil bahwa : variabel work interference with personal life & personal life interference with work tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, personal life enchancement of work berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, work enchancement of personal life work berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ikhran (2019) yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Burnout dan kepuasan kerja karyawan Studi Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makasar Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak adanya pengaruh terhadap burnout.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, Kalimin, dan Dedy (2019) dalam jurnal internasional yang berjudul “*The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction and Female Employe Performance in Commercial Bank in Kendari City*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap *job satisfaction* dan *female employe performance*.

Selanjutnya Penelitian yang dilakukan oleh Retnowati dan Baruch (2019) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Divisi Mirai + Pt. Bank Nusantara Parhyangan Tbk Cabang Sudirman Bandung”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Pengaruh *Worklife Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 64,2% Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 67,6%. Sedangkan pengaruh simultan *Worklife Balance* dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh tersebut sebesar 70%.

Penelitian yang dilakukan oleh Lulu Novena Sitinjak (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan”. hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan keraj memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Uki Yonda Aseptia (2017) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel Tbk Branch Malang”. hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sukur dan Susanty (2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen)	Kuantitatif	Hasil penelitian berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan variabel <i>Work Life Balance</i> dan kepuasan kerja berada pada kategori baik. Berdasarkan analisis regresi menunjukkan variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan besarnya pengaruh sebesar 61,7% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2	Dewi, Setiadi,	Pengaruh <i>Work-</i>	Kuantitatif	Dari penelitian ini

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Mulyantini (2022)	<i>Life Balance, Employee Engagement</i> dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat		didapatkan hasil bahwa work-life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Ningsih dan Rijanti (2021)	Pengaruh kepribadian, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa Work Interference with Personal Life; Personal Life Interference with Work, Work Life Enhancement, Personal Life Enhancement berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4	Pratama dan Setiadi (2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa Work Interference with Personal Life; Personal Life Interference with Work, Work Life Enhancement, Personal Life Enhancement berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5	Rauda (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang		variabel <i>Work Life Balance</i> dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
6	Widyaningrum (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Pt Bank Rakyat Indonesia, Unit Sudirman Dan Unit Diponegoro Kota Madiun)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ke-empat dimensi <i>Work Life Balance</i> secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja
7	Ikhrum (2019)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Burnout</i> dan kepuasan kerja karyawan Studi Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makasar Selatan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan <i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak adanya pengaruh terhadap <i>burnout</i> .
8	Nurhasanah, Kalimin, dan Dedy (2019)	<i>The Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance in Commercial Bank in Kendari City</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>female employe performance</i> .
9	Retnowati dan Baruch (2019)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Divisi Mirai +	Deskriptif Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Pengaruh <i>Worklife Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 64,2%

No	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Pt. Bank Nusantra Parhyangan Tbk Cabang Sudirman Bandung		Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 67,6%.
10	Sitinjak (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan	Kuantitatif	hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan keraj memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja
11	Asepta (2017)	Analisis Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel Tbk Branch Malang	Kuantitatif	hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja

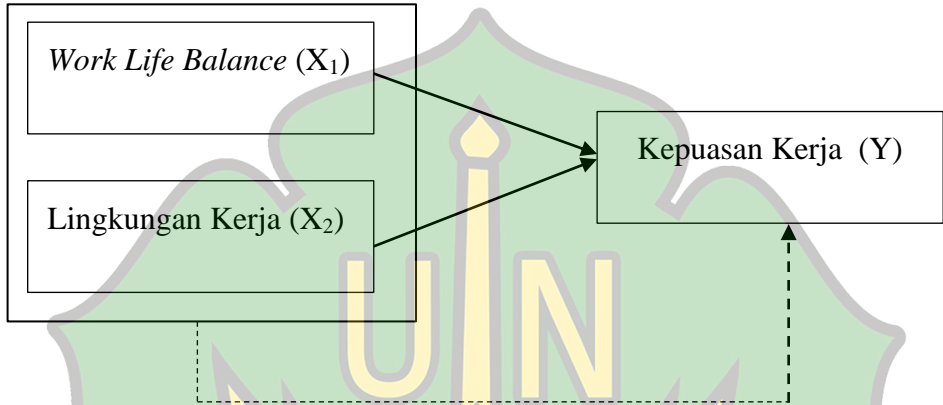
Sumber: Data diolah (2023)

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Fitriyani (2016) mendefinisikan bahwa kerangka berpikir adalah sebuah kerangka yang menjelaskan bagaimana suatu teori yang berhubungan, yang dapat dibangun berdasarkan teori, pustaka serta penelitian-penelitian terdahulu yang telah dideskripsikan serta dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga dapat menghasilkan hubungan satu variabel dengan variabel lainnya untuk diteliti.

Kerangka berpikir yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah (2023)

Keterangan:

———— : Pengaruh secara parsial

- - - - - : Pengaruh secara simultan

Pada penelitian mengambil dua variabel independen dan satu variabel dependen untuk diteliti. Variabel independen yaitu variabel *Work-Life Balance* dan *work environment*. Sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan bank aceh syariah.

2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara atau suatu kesimpulan yang masih belum sempurna terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Kebenaran dari hipotesis dapat dibuktikan saat data dari penelitian lapangan telah diperoleh.

2.6.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*) merupakan suatu konsep kompleksitas yang dapat di lihat dari sudut pandang pekerjaan, kehidupan, dan keseimbangan. Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat menjaga kondisi psikologi dan performa karyawan dalam bekerja. Dengan adanya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan hak pekerja telah terpenuhi. *Work life balance* berkaitan dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja.

Work life balance memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan oleh beberapa hasil penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah, Kalimin, dan

Dedy (2019) yang menyatakan apabila pegawai memiliki *work life balance* atau keseimbangan dalam bekerja maka kepuasan dalam bekerja akan meningkat dan akan meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ikhram (2019) menyatakan apabila *work life balance* pegawai terpenuhi maka tujuan perusahaan akan tercapai.

2.6.2 Pengaruh *Work Enviroment* Terhadap Kepuasan Kerja

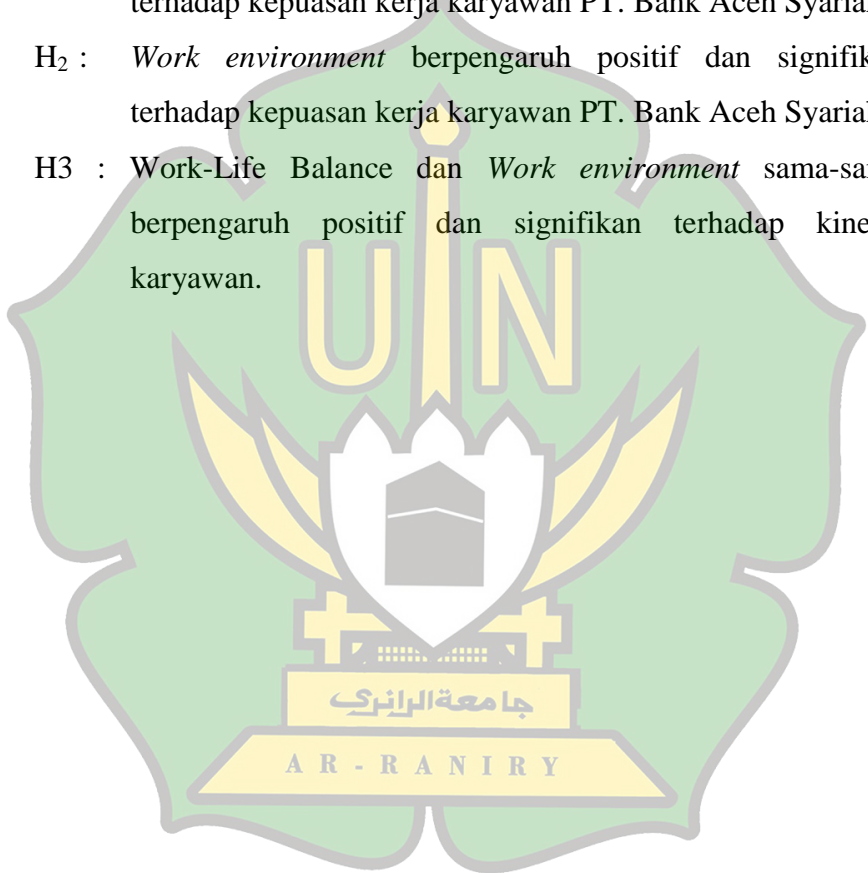
Work environment adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempatnya bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. *Work environment* merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan.

Work enviroment memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan oleh beberapa peneltian terdahulu, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) yang menyatakan bahwa apabila *work enviroment* terpenuhi seperti kenyamanan, kebersihan dan sebagainya di kantor maka pegawai akan merasa puas.

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.
- H₂ : *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.
- H₃ : *Work-Life Balance* dan *Work environment* sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dilakukan dengan menyebarkan survei. Metode penelitian kuantitatif deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yang berlandaskan pada filsafat positif. Meskipun populasi penelitian berjumlah besar, tetapi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif jumlah yang besar bisa menjadi mudah dianalisis baik melalui statistik maupun computer (Bugin, 2013). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif hal ini dikarenakan telah memenuhi dari kaidah-kaidah ilmiah diantaranya adalah konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional serta sistematis. Data dari penelitian ini akan berupa angka-angka dan akan dianalisis dengan menggunakan ilmu statistik. penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari satu populasi dan akan menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data primer (Sofian dan Tukiran, 2014).

Metode survei yang dilakukan akan berfokus pada pendekatan survei deskriptif. Soehartono (2000) mendefinisikan pendekatan survei deskriptif adalah penelitian yang akan memberikan gambaran yang terjadi di masyarakat, teknik

pengumpulan data yang dapat dilakukan pada metode survei deskriptif antara lain wawancara, angket dan observasi.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian merupakan merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Seperti menurut Sugiyono (2014) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pendapat di atas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah pegawai pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh adalah sebanyak 60 karyawan (Bank Aceh, 2023).

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian sebagai wakil dari para anggota populasi (Supardi, 2005). Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel yang dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2010). Karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh berjumlah kurang dari 100 orang. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian

ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2017).

3.3 Sumber Data Penelitian

Data adalah sesuatu yang dikumpulkan oleh peneliti berupa fakta empiris yang akan digunakan untuk bisa memecahkan sebuah masalah ataupun menjawab pertanyaan sebuah penelitian (Siyoto dan Sodik, 2015). Sumber dari penelitian ini berasal dari data primer.

Data primer adalah data yang menunjukkan pada informasi yang telah didapat oleh peneliti yang mempunyai kaitan erat dengan variabel kepuasan untuk tujuan spesifik studi. Sumber untuk data primer ini berasal dari responden individu, kelompok fokus, internet dan angket (Sekaran, 2011). Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan data primer, yang akan dikumpulkan menggunakan metode angket atau kuesioner baik secara online maupun membagikan angket fisik secara langsung.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2013) mendefinisikan bahwa teknik pengumpulan data adalah sebuah langkah-langkah yang dilakukan untuk memperoleh data serta keterangan-keterangan yang akan membantu untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk

menyelesaikan sebuah penelitian. Untuk mendukung penelitian ini diperlukan sejumlah data yang mampu memperkuat penelitian. Adapun cara yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam penelitian ini, akan digunakan teknik sebagai berikut :

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan angket, peneliti akan mengambil angket dengan cara menyebarkan angket secara langsung dan juga secara online kepada pegawai Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh, di dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan angket yang bersifat tertutup. Sugiyono (2014) mendefinisikan angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien, dan kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat dikirim kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah penentuan atau penetapan skala atas suatu variabel berdasarkan jenis data yang melekat dalam variabel penelitian, menurut Budiaji (2013) ada beberapa pengukuran skala yang dapat digunakan dalam penelitian, diantaranya adalah skala thurstone, guttman, dan likert. Skala thurstone digunakan untuk menduga preferensi individu dengan menggunakan nilai frekuensi responnya, skala guttman

menggunakan kumulatif yaitu apabila individu menyetujui satu butir pertanyaan maka semua butir pertanyaan juga ikut menyetujuinya, dan skala likert menggunakan beberapa butir pertanyaan dan disediakan lima butir titik pilihan pada setiap butirnya. Dalam penelitian ini, teknik dalam pengukuran data menggunakan skala Likert.

Terdapat macam-macam skala pengukuran adalah skala nominal, skala interval, dan skala rasio. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala interval. Sugiyono (2013), skala likert digunakan untuk mengukur tingkat sikap, fenomena sosial, pendapat dan persepsi seseorang terhadap sesuatu. Dalam penelitian ini fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Skala likert ini disusun dikategorikan lima pertanyaan yang dirancang dalam bentuk angket dan diberi dengan nilai 1-5 (satu sampai lima), seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 1
Skala pengukuran data

NO	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3

4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

3.6 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan lainnya atau suatu objek dengan objek lainnya. Artinya variabel penelitian merupakan sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen.

3.7 Operasional Variabel

Noor (2012) mengemukakan bahwa operasional variabel adalah sebuah metode yang berguna untuk mengukur suatu variabel dengan cara melihat pada indikator dan dimensi dari satu variabel tersebut. Pada operasional variabel peneliti menyusun berdasarkan indikator masing-masing faktor. Dalam penelitian ini definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
Independen					
1	<i>Work Life Balance</i> (X1)	Keseimbangan antara kehidupan kerja dan	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan	Interval	Sc Bradley (2005) dalam Ramadhani

		kehidupan pribadi karyawan ataupun pegawai agar dapat berjalan dengan harmonis dan seimbang	3. Keseimbangan kepuasan		(2013)
2	<i>Work Environment</i> (X2)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Warna 2. Kebersihan lingkungan kerja 3. Penerangan 4. Pertukaran udara 5. Jaminan terhadap keamanan 6. Kebisingan 	Interval	Susilowati (2015)
Dependen					
1	Kepuasan kerja (Y)	Pandangan pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah/ gaji 3. Promosi kesempatan 4. Supervisi (pengawasan) 5. Kelompok kerja 6. Kondisi kerja/lingkungan kerja 	Interval	Priansa, (2016)

Sumber: Data diolah (2023)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi

ukurannya. Uji validitas ini memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklasifikasikan pada variabel-variabel yang telah ditetapkan. Apabila suatu pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut maka data tersebut disebut valid (Ghozali, 2011).

Sugiyono (2013) mengungkapkan apabila koefisien antara item dengan total keseluruhan dari item memiliki nilai sama ataupun diatas nilai 0,3, maka item tersebut dinyatakan *valid*, akan tetapi apabila nilainya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak *valid*.

Setelah itu, akan dibandingkan dengan nilai kritisnya. Bila dihitung $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka data tersebut *valid* (signifikan) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Akan tetapi jika sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka data tersebut tidak *valid* (tidak signifikan) dan tidak akan diikutsertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Data yang valid berikutnya akan dilakukan uji reliabilitas.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengumpulkan variabel penelitian reliabel atau tidak (Sugiyono, 2010). Sugiyono (2013) juga mengungkapkan bahwa reliabilitas adalah pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jadi dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas adalah mengukur kestabilan alat ukur. Segala alat ukur

dikatakan reliabel apabila dapat memberikan hasil yang sama bila dipakai untuk mengukur ulang.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran koefisien dari Alpha. Uji reliabilitas yang dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan. Jika nilai $\text{Alpha} > 0,60$ maka reliabel, dalam hal ini peneliti menggunakan rumus Cronbach Alpha untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara alpha (α) dengan r tabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha yaitu $> 0,60$ (Ghozali, 2011).

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini untuk mengukur kenormalan distribusi data artinya uji normalitas ini ialah untuk memastikan apakah sebuah data dapat dikatakan normal atau tidak. Model regresi yang bisa dikatakan normal adalah model regresi yang memiliki nilai residual yang memiliki distribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal Probability Plot of Regression Standarlized Residual* atau *Skewness* dan *Kurtosis*.

Pada penelitian ini akan digunakan uji normalitas *Normal Probability Plot of Regression Standardized Residual*. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Ghozali menyatakan bahwa dasar dari pengambilan keputusan untuk uji normalitas dengan *probability Plot* adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya maka distribusi dapat dikatakan normal, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari data garis diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya maka distribusi normal dan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi di antara variabel independen (bebas). Pengujian dengan model regresi tidak dapat dilakukan jika variabel-variabel independen saling berkorelasi yang membuat variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai toleran maupun varian inflation factor (VIF).

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh

variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10 (Ghozali, 2013).

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Ghozali (2013) bahwa jika varian data 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.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik *Scatter Plot*. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun digunakannya alat analisis regresi linear ditujukan untuk memprediksikan nilai variabel terikat dan menjelaskan pengaruhnya. Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersamaan. Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus untuk melihat analisis linear berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Work-life Balance

X_2 = *Work environment*

β_1 = Koefisien Work-life Balance

β_2 = Koefisien *Work environment*

α = Konstanta

e = Standard Error

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial t adalah pengujian untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual untuk menerangkan variasi keterkaitan variabel, dan juga membandingkan nilai statistik dengan titik kritis menurut table, apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibanding t tabel, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Priadana dan Muis, 2009). Langkah-langkah pengujiannya diantaranya:

1. Perumusan Hipotesis

H_1 = *Work-life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_{a1} = *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_2 = *Work environment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_{a2} = *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Menentukan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05 yang berfungsi untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima atau ditolak.
3. Menentukan Kriteria uji penerimaan maupun penolakan hipotesis:

Jika $-t$ hitung $< -t$ tabel atau t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak. Berdasarkan signifikansi:

- a. Jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Pengambilan keputusan

3.11.2 Uji Simultan

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*work life balance* dan *work environment*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja).

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan:

- a. Jika nilai signifikan $f < 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikan $f > 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

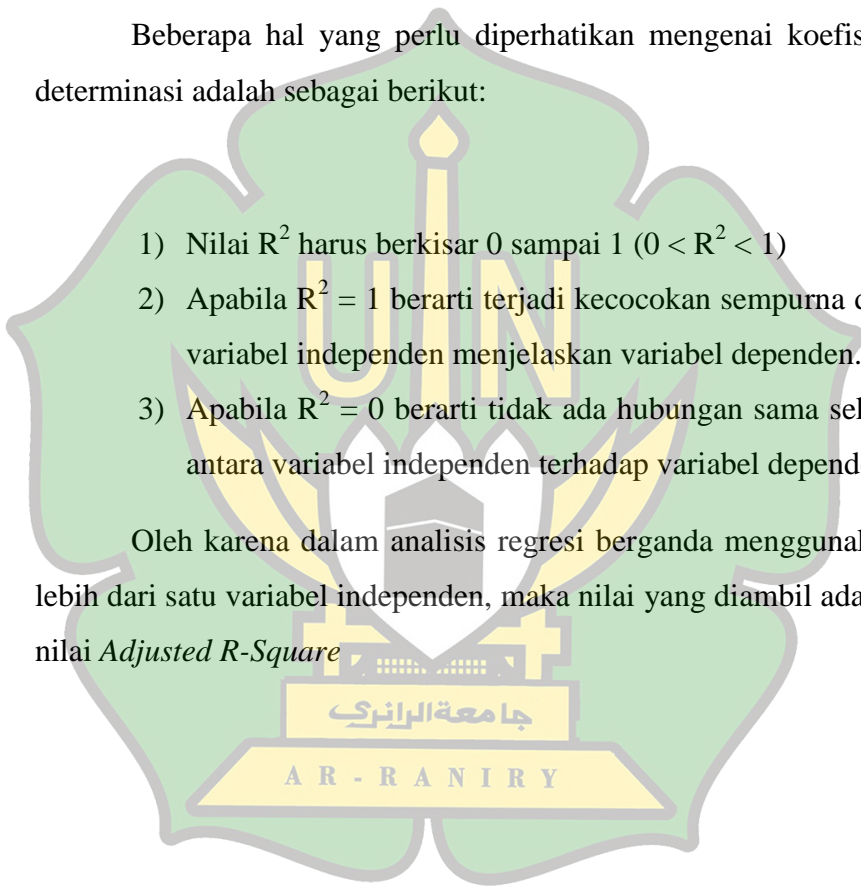
Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti yaitu variabel dependen dan independen, maka dihitung koefisien determinasi jika $R^2 = 100\%$ berarti variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya jika $R^2 = 0$ berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin

tinggi menjelaskan bahwa semakin cocok variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin kecil nilai R^2 berarti semakin sedikit kemampuan variabel-variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 harus berkisar 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$)
- 2) Apabila $R^2 = 1$ berarti terjadi kecocokan sempurna dari variabel independen menjelaskan variabel dependen.
- 3) Apabila $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Oleh karena dalam analisis regresi berganda menggunakan lebih dari satu variabel independen, maka nilai yang diambil adalah nilai *Adjusted R-Square*



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank Aceh Syariah

4.1.1 Sejarah Singkat Bank Aceh Syariah

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh tercetus atas prakarsa dewan pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (Sekarang Disebut Pemerintah Nanggroe Aceh Darussalam) setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang

Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut.

Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Peraturan yang ditetapkan oleh kepala Daerah setelah mendapatkan persetujuan dari DPRD dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah tersebut ditegaskan bahwa yang dimaksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana.

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh.

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun

1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999.

Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui Keputusan Bersama Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program Rekapitalisasi Bank Umum, yang ditindaklanjuti dengan penandatanganan Perjanjian Rekapitalisasi antara Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT. Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999.

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat

Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp 150 milyar. Sesuai dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No.42 tanggal 30 Agustus 2003, modal dasar ditempatkan PT Bank BPD Aceh ditambah menjadi Rp 500 milyar.

Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009.

Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur BI No.12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010. Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004. Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai

setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal. Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir tahun 2017, Bank Aceh telah memiliki 161 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 86 Kantor Cabang Pembantu, 20 Kantor Kas tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di kota Medan (dua Kantor Cabang, dua Kantor Cabang Pembantu, dan satu Kantor Kas), dan 17 Payment Point. Bank juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan (www.bankaceh.co.id).

4.1.2 Visi dan Misi

Selaras dengan rencana strategis jangka menengah Bank sebagaimana telah dicantumkan dalam *Corporate Plan* PT. Bank Aceh Syariah Tahun 2018–2022, bank terus melakukan penguatan landasan ideal operasional melalui penyesuaian visi dan misi yang lebih kuat dan fokus pada tujuan dan cita-cita jangka panjang yang lebih akomodatif terhadap semua pemangku kepentingan. Penyesuaian landasan ideal tersebut dimulai sejak ditetapkan dengan komitmen seluruh sumberdaya organisasi dengan daya upaya maksimal untuk mewujudkannya.

Visi

Menjadi “Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam Pelayanan di Indonesia”

Misi

1. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.
2. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi.
3. Menjadi Bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan *stakeholders* untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (*syumul*).
4. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
5. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.

4.1.3 Produk PT. Bank Aceh Syariah

Adapun produk yang ada pada PT. Bank Aceh Syariah dalam produk penyaluran dana yaitu pembiayaan produktif untuk sektor usaha, pembiayaan konsumtif untuk PNS, karyawan swasta, KPR, dan juga produk gadai emas. Kemudian jenis pembiayaan yang dikembangkan melalui prinsip jual beli yang ada sekarang hanya ada pembiayaan murabahah.

1. Prinsip jual beli

Pembiayaan murabahah dalam perbankan syariah yaitu perjanjian antara nasabah dan bank dalam transaksi jual beli dimana bank membeli produk sesuai permintaan nasabah, kemudian produk tersebut dijual kepada nasabah dengan harga lebih tinggi sebagai profit bank. Dalam hal ini, nasabah mengetahui harga beli produk dan perolehan laba bank.

2. Prinsip bagi hasil

Produk pembiayaan syariah yang berdasarkan pembiayaan bagi hasil yang ada pada PT. Bank Aceh Syariah yaitu sebagai berikut:

- a. Pembiayaan musyarakah adalah kerja sama antara dua pihak yang saling memberikan kontribusi berupa dana untuk membangun sebuah usaha, dengan keuntungan dan resiko yang akan di tanggung bersama. Misalnya, bank akan berperan sebagai pihak pemberi modal (shahibul maal) yang akan melihat kelayakan suatu bisnis sebelum diberi pembiayaan. Kemudian bank akan meneliti perkembangan bisnis tersebut secara berkala agar keuntungan yang diperoleh murni yang berasal dari bisnis nasabahnya.
- b. Pembiayaan musyarakah mutanaqisah adalah bentuk kerja sama antara dua pihak atau lebih untuk kepemilikan suatu barang atau aset. Dimana kerja sama

ini akan mengurangi hak kepemilikan salah satu pihak sementara pihak lain bertambah hak kepemilikannya.

- c. Pembiayaan mudharabah pada PT. Bank Aceh Syariah belum dapat disalurkan karena sangat berisiko pada PT. Bank Aceh Syariah akan tetapi pada PT. Bank Aceh Syariah terdapat produk penghimpunan dana seperti tabungan, deposito, dan giro dan menggunakan akad mudharabah

4.1.4 Aset Bank Aceh Syariah

Pada tahun 2020, Bank Aceh Syariah tercatat memiliki aset sebesar 25.121.063 triliun, kemudian pada tahun 2021 aset Bank Aceh Syariah meningkat sebesar 25.480.953 triliun. Dan pada tahun 2022 Bank Aceh Syariah berhasil mencatat aset sebesar 28.170.862 triliun yang dimana mengalami pertumbuhan dari tahun-tahun sebelumnya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada karakteristik responden peneliti akan membahas mengenai karakteristik tersebut berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun semua data ini diambil dari masing-masing responden yang telah memberikan datanya serta telah menjawab seluruh pertanyaan dari kuisioner yang telah diberikan oleh peneliti. Adapun populasi dalam

penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. karyawan yang bekerja di Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh berjumlah 60 orang. Pada penelitian ini mengambil responden seluruh karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4.2.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	37	61,67%
2	Perempuan	23	38,33%
	Total	60	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang paling banyak pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang

Operasional Lampriet Banda Aceh adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 37 karyawan atau dengan persentase 61,67%. Sedangkan karyawan dengan jenis kelamin wanita hanya 23 karyawan atau dengan persentase 38,33%.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	D3	17	28,33%
2	S1	27	45%
3.	S2	11	18,33%
4.	S3	5	8,34%
	Total	60	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir dari karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh adalah S1 dengan jumlah 27 karyawan atau dengan persentase 45%, kemudian karyawan dengan pendidikan terakhir D3 dengan jumlah 17 karyawan atau sama dengan 28,33%. Sedangkan untuk karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2 berjumlah 11 orang atau dengan persentase 18,33% dan untuk karyawan yang memiliki

pendidikan terakhir S3 berjumlah 5 orang atau dengan persentase 8,34%.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-30 Tahun	24	40%
2	31-40 Tahun	29	48,33%
3.	> 40 Tahun	7	11,67%
	Total	60	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki rentang usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun yang paling dominan dengan jumlah 29 karyawan atau dengan persentase sebesar 48,33%, kemudian rentang usia 20 tahun sampai dengan 30 tahun dengan 24 karyawan atau 40% dan yang terakhir adalah rentang usia 40 tahun keatas dengan jumlah 7 karyawan atau dengan persentase sebesar 11,67%.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. Adapun responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	3	5%
2	2 Tahun	17	28,33%
3.	3 Tahun	19	31,67%
4.	> 4 Tahun	21	35%
	Total	60	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa karyawan yang telah bekerja selama 4 tahun lebih paling dominan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh dengan jumlah 21 karyawan atau dengan persentase 35%. Kemudian karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun dengan jumlah 19 karyawan atau dengan persentase 31,67% kemudian karyawan yang bekerja selama 2 tahun dengan jumlah 17 orang atau dengan persentase 28,33% Sedangkan karyawan yang telah bekerja kurang dari 1 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu 3 karyawan atau dengan persentase 5%.

4.2.2 Deskripsi Variabel

Tanggapan responden terhadap kuesioner yang terjadi diukur menggunakan skala Likert dengan skala 5 yaitu skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 netral, skor 2 tidak setuju, dan skor 1 sangat tidak setuju.

4.2.2.1 Deskripsi Variabel *Work Life Balance* (X_1)

Pada variabel *work life balance* (X_1) terdapat 9 pernyataan. Diantara hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan bisa dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4. 5
Deskripsi Variabel *Work Life Balance* (X_1)

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata	Rerata
1	Saya mampu mengatur waktu dengan baik antara tugas pekerjaan dan waktu untuk keluarga serta kegiatan pribadi	0	1	2	19	38	4,56	4,52
2	Saya merasa terbebani oleh jam kerja yang panjang sehingga sulit memiliki waktu untuk hal-hal di luar pekerjaan	0	0	2	20	38	4,60	
3	Saya merasa memiliki cukup fleksibilitas dalam jam kerja untuk menjalani aktivitas di luar pekerjaan	0	0	3	28	29	4,43	
4	Saya merasa terlalu banyak tugas pekerjaan yang mengganggu waktu bersama keluarga atau waktu pribadi saya	0	0	3	16	41	4,63	
5	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan efektif tanpa harus mengorbankan waktu bersama keluarga atau waktu pribadi saya	0	0	3	21	36	4,55	
6	Saya merasa perlu terus berada dalam kesiapan	0	0	3	22	35	4,53	

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata	Rerata
	tanggap terhadap pekerjaan di luar jam kerja							
7	Saya merasa puas dengan sejauh mana saya dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi	0	1	6	26	27	4,31	
8	Kepuasan saya terhadap kehidupan pribadi saya mempengaruhi perasaan puas saya dalam pekerjaan	0	1	5	17	37	4,50	
9	Ketika saya merasa bahagia dalam kehidupan pribadi, saya merasa lebih termotivasi dan puas dalam menjalankan tugas pekerjaan	0	2	2	12	44	4,63	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan pada variabel *work life balance* (X_1) adalah 4,52. Adapun jumlah rata-rata tertinggi dari sembilan pernyataan adalah pada pernyataan keempat yaitu “Saya merasa terlalu banyak tugas pekerjaan yang mengganggu waktu bersama keluarga atau waktu pribadi saya” dan kesembilan yaitu ” Ketika saya merasa bahagia dalam kehidupan pribadi, saya merasa lebih termotivasi dan puas dalam menjalankan tugas pekerjaan” dengan rata-rata sebesar 4,63. Sedangkan pernyataan terendah adalah pada pernyataan ketujuh yaitu ”saya merasa puas dengan sejauh mana

saya dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi” dengan rata-rata 4,31.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel *Work Environment* (X_2)

Pada variabel *work environment* (X_2) terdapat 10 pernyataan. Diantara hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan bisa dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6
Deskripsi Variabel *Work environment* (X_2)

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata	Rerata
1	Penerangan di ruang kerja yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja	0	2	8	28	22	4,16	4,29
2	Suhu udara di tempat kerja yang baik serta dilengkapi dengan jendela, ventilasi dan air conditioner (AC) yang membuat saya betah dan nyaman dalam bekerja	0	2	6	30	22	4,20	
3	Kelembaban di ruang kerja cukup baik	0	2	7	28	23	4,20	
4	Sirkulasi udara di ruang kerja yang terjaga dengan baik membuat saya tidak merasa gerah dan dapat bernafas dengan lancar	0	1	7	26	26	4,28	
5	Lokasi kerja yang jauh dari pusat keramaian dan kebisingan serta getaran aktivitas mekanis membuat saya merasa fokus dan nyaman dalam bekerja	0	2	6	28	24	4,23	

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata	Rerata
6	Kualitas dan kebersihan udara yang baik di tempat kerja membuat saya nyaman dan lebih berkonsentrasi dalam bekerja	0	2	5	18	35	4,33	
7	Dekorasi, pemilihan jenis warna dan tata ruang kerja yang baik serta terdapatnya fasilitas mushalla memudahkan saya dalam melaksanakan ibadah shalat yang menambah rasa betah dan nyaman di tempat kerja	0	2	5	20	33	4,40	
8	Pemilihan jenis musik di tempat kerja yang sesuai dengan mood membuat saya merasa lebih fokus dan bersemangat dalam bekerja	0	2	4	23	31	4,38	
9	Adanya petugas keamanan (Satpam) dan sarana keamanan lainnya membuat saya merasa tenang dan aman dalam bekerja	0	2	6	21	31	4,35	
10	Hubungan antar rekan kerja terpelihara dengan baik dan saling menghormati	0	2	6	22	30	4,33	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan pada variabel *work environment* (X_2) adalah 4,29. Adapun jumlah rata-rata tertinggi dari sepuluh pernyataan

adalah pada pernyataan ketujuh yaitu “Dekorasi, pemilihan jenis warna dan tata ruang kerja yang baik serta terdapatnya fasilitas mushalla memudahkan saya dalam melaksanakan ibadah shalat yang menambah rasa betah dan nyaman di tempat kerja” dengan rata-rata sebesar 4,40. Sedangkan pernyataan terendah adalah pada pernyataan pertama yaitu ”Penerangan di ruang kerja yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja” dengan rata-rata 4,16.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pada variabel kepuasan kerja (Y) terdapat 15 pernyataan. Diantara hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan bisa dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata	Rerata
1	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan	0	3	5	31	21	4,16	4,30
2	Kemampuan yang saya miliki digunakan secara optimal dalam menjalankan pekerjaan	0	4	5	30	21	4,05	
3	Perusahaan memiliki kebijakan kompensasi lebih baik dari rata-rata perusahaan sejenis	0	4	5	30	21	4,13	
4	Kompensasi yang disediakan perusahaan bisa memberikan kepastian	0	0	4	27	29	4,41	

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata	Rerata
	masa depan							
5	Perusahaan senantiasa meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang saya miliki	0	0	5	31	24	4,31	
6	Program pengembangan karier yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya	0	1	7	28	24	4,25	
7	Perusahaan memberikan wewenang untuk bekerja mandiri, baik secara konsep maupun metode yang digunakan	0	0	4	29	27	4,38	
8	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki aktivitas yang bervariasi	0	0	5	18	37	4,53	
9	Saya senantiasa dapat melakukan hal yang tidak bertentangan dengan prinsip saya	0	2	7	21	30	4,31	
10	Atasan bisa menjadi teladan dalam menjalankan pekerjaan	0	2	7	18	33	4,36	
11	Atasan bersedia membantu memberikan solusi atas masalah yang saya hadapi	0	1	4	18	37	4,51	
12	Komunikasi dengan atasan efektif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0	0	8	22	30	4,36	
13	Interaksi dengan rekan kerja berjalan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan	0	2	8	24	26	4,23	

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata	Rerata
14	Rekan kerja selalu siap membantu pekerjaan saya	0	2	9	24	25	4,20	
15	Dalam hubungan kerja, rekan kerja menerapkan prinsip keterbukaan terhadap saya	0	1	7	24	28	4,31	

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata keseluruhan tanggapan pada variabel kepuasan kerja (Y) adalah 4,30. Adapun jumlah rata-rata tertinggi dari sepuluh pernyataan adalah pada pernyataan kedelapan yaitu “pekerjaan yang saya lakukan memiliki aktivitas yang bervariasi” dengan rata-rata sebesar 4,53. Sedangkan pernyataan terendah adalah pada pernyataan pertama yaitu ”kemampuan yang saya miliki digunakan secara optimal dalam menjalankan pekerjaan” dengan rata-rata 4,05.

4.3 Hasil Uji Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji melihat valid atau tidaknya kuisioner yang telah dilampirkan. Pada uji validitas memperlihatkan antara r_{hitung} atau *person correlation* dengan r_{tabel} . Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} berdasarkan signifikan 0,050 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n-2 = 60-2 = 58$ (n adalah jumlah data), sehingga

r_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 0,254 dan pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Adapun uji validitas pada variabel *work life balance*, *work environment* dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4. 8
Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Wrok Life Balance (X_1)	X1.1	0,427	0,254	Valid
	X1.2	0,449	0,254	Valid
	X1.3	0,458	0,254	Valid
	X1.4	0,455	0,254	Valid
	X1.5	0,560	0,254	Valid
	X1.6	0,634	0,254	Valid
	X1.7	0,633	0,254	Valid
	X1.8	0,565	0,254	Valid
	X1.9	0,412	0,254	Valid
Work environment (X_2)	X2.1	0,844	0,254	Valid
	X2.2	0,871	0,254	Valid
	X2.3	0,836	0,254	Valid
	X2.4	0,897	0,254	Valid
	X2.5	0,870	0,254	Valid
	X2.6	0,878	0,254	Valid
	X2.7	0,866	0,254	Valid
	X2.8	0,844	0,254	Valid
	X2.9	0,48	0,254	Valid
	X2.10	0,903	0,254	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,785	0,254	Valid
	Y.2	0,629	0,254	Valid
	Y.3	0,731	0,254	Valid
	Y.4	0,709	0,254	Valid
	Y.5	0,781	0,254	Valid
	Y.6	0,778	0,254	Valid
	Y.7	0,806	0,254	Valid
	Y.8	0,368	0,254	Valid
	Y.9	0,308	0,254	Valid
	Y.10	0,480	0,254	Valid
	Y.11	0,365	0,254	Valid
	Y.12	0,607	0,254	Valid
	Y.13	0,526	0,254	Valid

	Y.14	0,598	0,254	Valid
	Y.15	0,615	0,254	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pertanyaan dalam instrumen variabel tersebut terdapat nilai yang dinyatakan valid. Hal ini diketahui bahwa perbandingan setiap nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , dan hasilnya memperlihatkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga mendapatkan nilai yang valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas bertujuan untuk melihat bagaimana sebuah indikator konsisten atau bagaimana indeks tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan dapat dipercaya apabila *coefecient cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 ($>0,60$). Adapun pengujian reliabilitas pada setiap variabel yang ada di penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah R Item	A Standar Y Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	9	0,60	0,644	Reliabel
<i>Work environment</i> (X_2)	10		0,963	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	15		0,872	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Pada tabel memperlihatkan nilai dari *cronbach alpha* variabel *work life balance* (X_1) yaitu sebesar 0,644, nilai pada variabel *work environment* (X_2) adalah sebesar 0,963 dan pada variabel kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar 0,872. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai *cronbach alpha* tiap-tiap variabel $> 0,60$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan sebagai indikator pada seluruh variabel merupakan alat ukur yang reliabel atau konsisten.

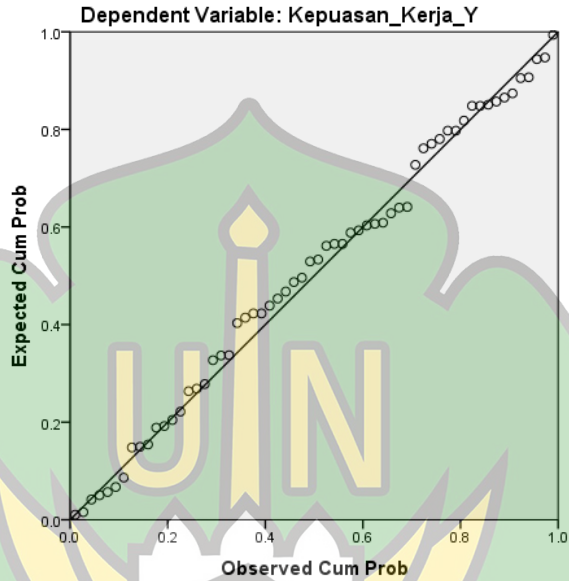
4.4 Hasi Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah sampel yang digunakan pada suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak, pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dapat dilihat melalui grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi menggunakan software SPSS. Pengujian dengan grafik berikut pola hasil dari pengolahan SPSS dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Gambar 4. 1

Uji Normalitas Menggunakan *P-Plot*



Sumber: Data diolah (2024)

Untuk model regresi pada penelitian ini sudah memenuhi normalitas hal ini dapat dilihat dari P-Plot dikarenakan titik-titik tidak menyebar dan berada digaris diagonal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi apakah *work life balance* dan *work environment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh.

4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik dan layak digunakan adalah model yang terhindar dari korelasi antara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4. 10
Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	0,486	2,059
<i>Work environment</i> (X_2)	0,486	2,059

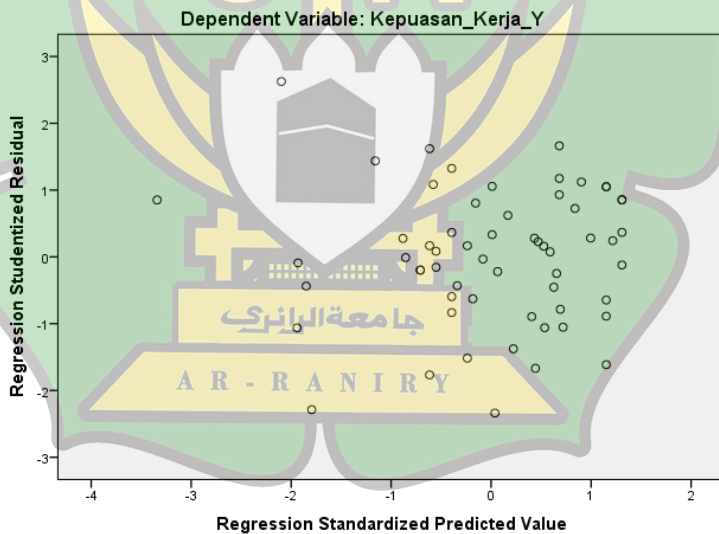
Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat model regresi bebas dari multikolinieritas, hal ini dapat dilihat dari nilai *tollerance* baik dari variabel *work life balance* (X_1) dan *work environment* (X_2) yang memiliki nilai sebesar 0,486. Hal ini memperlihatkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($>0,10$). Sedangkan nilai VIF pada variabel *work life balance* (X_1) dan *work environment* (X_2) sebesar 2,059, sehingga hal ini memperlihatkan bahwa nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10 (<10). Maka dari data atau nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terbebas atau tidak terjadinya multikolinieritas.

4.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *standarlized delete residual* nilai tersebut. Sehingga model juga terbebas dari heteroskedasitas. Hal ini dapat dilihat pada *scatterplot* yang titik-titik di grafiknya tersebar dan titik mengumpul membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat dilihat pada ambar 4.2.

Gambar 4. 2
Uji Heterokedastisitas Menggunakan *Scatterplot*



Sumber: Data diolah (2024)

Terlihat pada grafik *scatterplot* di atas bahwa titik menyebar secara acak di bawah angka 0 sumbu Y. hal ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas mode regresi

pada penelitian ini. Maka data yang digunakan memenuhi syarat untuk dilakukan regresi berganda.

4.5 Hasi Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *work life balance* (X_1) dan *work environment* (X_2) terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefecient		Standardized Coefecient
	B	Std Error	Beta
Constant	9,830	8,127	
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	0,829	0,268	0,362
<i>Work environment</i> (X_2)	0,487	0,117	0,486

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan perhitungan data yang disajikan pada Tabel 4.13, maka menghasilkan persamaan linear berganda sebagai berikut:

Persamaan model regresi linear pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 9,830 + 0,829 X_1 + 0,487 X_2$$

Berdasarkan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai dari konstanta mempunyai arah koefisien regresi yaitu sebesar 9,830 yang artinya apabila *work life balance* dan *work environment* tetap atau konstan, maka kepuasan kerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh sebesar 9,830.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien *work life balance* (X_1) bernilai positif sebesar 0,829 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan *work life balance* bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkat kepuasan kerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh sebesar 0,829 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien *work environment* (X_2) bernilai positif sebesar 0,487 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan *work environment* bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan meningkat kepuasan kerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh sebesar 0,487 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan uji parsial atau uji t melalui analisis regresi, diperoleh variabel bebas yaitu *work life balance* (X_1) dan *work environment* (X_2) terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. kriteria dari pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} berdasarkan signifikan 0,050 dan 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$ (n merupakan jumlah data dan k merupakan jumlah variabel bebas). Sehingga t_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistik adalah sebesar 2,002. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak. Secara parsial maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Uji Parsial

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	sig
Constant	1,210		0,231
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	3,094	2,002	0,003
<i>Work environment</i> (X_2)	4,155		0,000

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel *work life balance* (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,094 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai signifikan $0,003 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, t_{hitung} (3,094) $>$ t_{tabel}

(2,002). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh atau dengan kata lain hipotesis H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.

Sedangkan pengujian pada variabel *work environment* (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,155 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, t_{hitung} (4,155) $>$ t_{tabel} (2,002). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *work environment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh atau dengan kata lain hipotesis H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

Dari hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yaitu *work life balance* (X_1) dan *work environment* (X_2) terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh.

4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama pengaruh antara variabel *work life balance* (X_1) dan *work environment* (X_2) terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik.

Metode Fisher atau uji F pada tingkat kepercayaan 0,050 dengan kriteria membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yang dapat diketahui dengan menghitung df_1 (jumlah data variabel - 1) = 2 - 1 = 1 dan df_2 $n-k-1 = 60 - 2 - 1 = 57$. Sehingga F_{tabel} yang diperoleh sebesar 4,05. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_a ditolak secara ANNOVA^a dapat dijelaskan pada tabel 4.13.

Tabel 4. 13
Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1653,657	2	826,829	46,613	0,000
	Residual	1011,076	57	17,738		
	Total	2664,733	59			

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,613 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,050$), sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 4,05. Hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,613 > 4,05$). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (X_1) dan *work environment* (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh, atau dengan kata lain hipotesis H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

4.6.3 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merujuk kepada kemampuan dari variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Nilai R koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Komponen-komponen yang terkait dengan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4. 14
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,788	.0,621	0,607	4,212

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel diatas nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621 Hal ini menunjukkan bahwa 62,1% variabel *work life balance* dan *work environment* mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. Sedangkan sisanya, yaitu 37,9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian seperti kepemimpinan, *knowledge sharing*, motivasi dan lain sebagainya.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Work Life Balance* (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh

Hasil dari uji t untuk variabel *work life balance* (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,094 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Nilai signifikan $0,003 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, t_{hitung} (3,094) $>$ t_{tabel} (2,002). Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh atau dengan kata lain hipotesis H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.

Berdasarkan hasil data berikut maka dapat diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. Hal ini disebabkan karena *work life balance* merupakan salah satu faktor penentu dalam memahami informasi atau pengetahuan yang mempengaruhi dalam menentukan kepuasan.

Maka semakin tinggi *work life balance* atau pekerjaan yang seimbang maka kepuasan karyawan dalam bekerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila kehidupan atau jam kerja tidak seimbang maka tidak terjadinya kepuasan karyawan dalam bekerja. *Work life balance* yang tidak terpenuhi akan berdampak dalam menurunkan produktivitas karyawan. Terlalu lama bekerja

amengakibatkan kelelahan secara fisik dan mental. Kelelahan yang diakibatkan dapat membuat seseorang cenderung menjadi kurang fokus dan sering membuat kesalahan.

Work life balance merupakan keadaan dimana seseorang bisa mengatur dan membagi waktu dan energi untuk kehidupan pekerjaan dan pribadi dengan baik. Maka antara jam kerja dengan kehidupan pribadi seperti hobi, keluarga dan lainnya seimbang. *Work life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukur & Susanty (2022), Dewi, et al. (2022) dan Pratama & Setiadi (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* atau kehidupan pribadi dengan jam kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga apabila *work life balance* karyawan tercapai maka kepuasan karyawan dalam bekerja juga akan tercapai.

4.7.2 Pengaruh *Work Environment* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh

Pengujian pada variabel *work environment* (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,155 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan $0,000 < 0,050$ dengan menggunakan signifikan (α) 0,050. Dengan demikian, $t_{hitung} (4,155) > t_{tabel} (2,002)$. Hal ini

menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *work environment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh atau dengan kata lain hipotesis H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

Work environment dalam sebuah perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan *work environment* mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. *Work environment* yang memiliki suasana yang kondusif akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, begitu juga sebaliknya. *Work environment* yang tidak memadai maka akan memberikan dampak yang negatif pada karyawan dan akan menurunkan kepuasan karyawan.

Work environment yang memberikan kenyamanan pada karyawan akan memberikan konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat serta kondisi tersebut akan menimbulkan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Sehingga karyawan mengharapkan *work environment* yang bersih, nyaman dan juga fasilitas memadai seperti temperature suhu dalam ruangan, kelembapan ruangan, kebisingan ruangan, bau ruangan, tata warna ruangan dan sebagainya. Apabila fasilitas memadai maka akan membuat karyawan menjadi lebih senang dan semangat dalam bekerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa *work environment* yang bersih, nyaman, kondusif serta fasilitas yang telah memadai maka akan meningkatkan kepuasan karyawan. Akan tetapi sebaliknya apabila *work environment* yang kurang nyaman, kurang bersih serta

fasilitas yang tidak memadai dan tidak membantu pekerjaan karyawan tersebut maka efisiensi dan produktivitas dari karyawan akan menurun, sehingga menyebabkan penurunan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Randa (2020), Ikhrum (2019) dan Sitinjak (2018) yang menyatakan bahwa *work environment* merupakan salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kenaikan atau penurunan kepuasan karyawan. Sehingga *work environment* harus diperhatikan oleh perusahaan dalam kenyamanan, kebersihan dan kondisi lingkungan yang digunakan karyawan dalam bekerja.

Akan tetapi hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veronica (2015) dan Ningsih, Zaki & Hardilawati (2022) *work environment* bukan menjadi faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan juga akan kurang memperhatikan *work environment* untuk tujuan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga *work environment* hanya menjadi salah satu faktor pendukung yang tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

4.7.3 Pengaruh *Work Life Balance* (X_1) dan *Work Environment* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,613 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,050$), sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 4,05. Hal ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,613 > 4,05$). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (X_1) dan *work environment* (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh, atau dengan kata lain hipotesis H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,621 Hal ini menunjukkan bahwa 62,1% variabel *work life balance* dan *work environment* mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja pada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. Sedangkan sisanya, yaitu 37,9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian seperti kepemimpinan, *knowledge sharing*, motivasi dan lain sebagainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukur & Susanty (2022), Randa (2020) serta Ikhrum (2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* dan *work environment* secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan oleh peneliti dalam menganalisis kepuasan kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh dengan cara deskriptif ataupun statistik melalui *software* SPSS, didapatkan hasilnya sebagai berikut :

1. *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial yang dilakukan menggunakan SPSS dalam bab pembahasan menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Sehingga *work life balance* mampu mempengaruhi atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun berdasarkan regresi linear berganda menunjukkan setiap kenaikan *work life balance* maka akan meningkat kepuasan kerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh sebesar 0,829 (82,9%).
2. *Work environment* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh. Berdasarkan hasil uji

statistik secara parsial yang dilakukan menggunakan SPSS dalam bab pembahasan menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga *work environment* mampu mempengaruhi atau meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun berdasarkan regresi linear berganda menunjukkan setiap kenaikan *work environment* akan meningkat kepuasan kerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh sebesar 0,487 (48,7%).

3. *Work life balance* dan *work environment* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan peneliti, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepada pihak Bank Aceh Syariah
Kepada Bank Aceh mampu memberikan serta meningkatkan *work life baalance* dan *work environment* kepada karyawannya. Hal ini bertujuan untuk karyawan dari Bank Aceh mampu mengerjakan atau melayani nasabah dengan baik.
2. Kepada pihak Masyarakat

Kepada masyarakat agar mampu memaksimalkan fasilitas yang diberikan oleh Bank Aceh Syariah untuk mampu memanfaatkan pelayanan yang diberikan sehingga mampu memudahkan masyarakat dalam menunjang kebutuhan finansial.

3. Kepada pihak Dewan Pengawasan Syariah (DPS)

Kepada pihak DPS agar mampu memberikan kebijakan dengan *work life balance* yang diberikan sehingga mampu memaksimalkan pelayanan yang diberikan kepada nasabah atau mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu diharapkan kepada DPS mampu mengawasi bagaimana *work life balance* yang diberikan kepada karyawan Bank Aceh Syariah, hal ini untuk mampu menciptakan lingkungan kantor yang nyaman dan tentram.

4. Kepada peneliti selanjutnya

Dapat menambahkan variabel lainnya agar penelitian ini dapat lebih luas dan lebih kuat. Variabel yang dapat ditambahkan pada penelitian ini meliputi motivasi, tanggung jawab budaya organisasi dan lain sebagainya. Dengan adanya variabel -variabel baru dalam penelitian yang dilakukan akan dapat memperkuat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Nusa Media
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84-95.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9-16.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85.
- Ayu, N. R., & Daniel, B. (2019). Pengaruh Work Life Balance dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Divisi Mirai PT. Bank Nusantara Parhyangan Tbk Cabang Sudirman Bandung. *E-PROFIT*, 1(01), 11-20.
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Basuki dan Susilowati (2015), *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Dewi, R. S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial di Kelurahan Kamal, Jakarta Barat. *Repository*, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y, (2018), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handaru, A. W., Utomo, T., & Sudiarditha, I. K. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X". *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 116-135.
- Ikhram, A. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27-34.
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U.H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (n.d.). Impact Of Work–Life Balance With The Role Of Organizational Support And Job Burnout On Project Performance. *Engineering, Construction And Architectural Management, Ahead-Of-P*

- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior Fifth Edition*. New York: Mc GrowHill Company
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. I. (2010). The Role Of Work-Life Balance Practices In Order To Improve Organizational Performance
- Marina, A., & Rizal, R. (2020). Pengaruh Work of Life Terhadap Job Satisfaction Di Lingkungan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. *Adminika*, 6(1), 60-74.
- Marina, A., & Rizal, R. (2020). Pengaruh Work of Life Terhadap Job Satisfaction Di Lingkungan Pegawai Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. *Adminika*, 6(1), 60-74.
- Ningsih, S., & Rijanti, T. (2021). Pengaruh kepribadian, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 315-323.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2006). *Human Resources Management*. New York: Mc Graw-Hill
- Noor, J. (2013). *Edisi 1. penelitian, Ilmu Manajemen "Tinjauan Filosofis dan Praktis"*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Nurhasanah, M. W. O., Kalimin, L. O., & Syaifuddin, D. T. (2019). The Effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction and Female Employee Performance in Commercial Bank in Kendari City. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(5), 01-07.
- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1).

- Prasada, D., Sarwani, & Catio, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk (Effect of Compensation and Work Environment On Employee Performance In Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk). *Jurnal Manaj*
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145-159.
- Priansa, DJ. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. (2020). Linking work-life balance and employee well-being: Do supervisor support and family support moderate the relationship? *International Journal of Business and Society*.
- Ramadhani, Malika. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya*. Vol. 1. No. 2.
- Rauda, S. (2020). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri kantor cabang Palembang (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- Rayyan, M. A. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh). *Repository*.
- Rayyan, M. A. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh) *Repository*
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*, Salemba Empat, Jakarta.

- Sakinah, L., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Bahagia Citra Medika. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(2).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, M. A., & Indahingwati, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fif Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 7, Nomor 10, E-Issn: 2461-0593*.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27-32.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 12(2), 103-120.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Repository*.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Repository*, Universitas Brawijaya.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Repository*, Universitas Brawijaya.

- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing.*
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*
- Sugiyono, P. Dr. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Suku, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *eProceedings of Management*, 9(3).
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Center For Academic Publishing Services.
- Susana, E. (2009). Karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bank syariah. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 13(3), 534-546.
- Thiagaraj, T. (2017). Theoretical Concept of Job Satisfaction -A Study. *International Journal of. Research* -5, 464–470.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2015). Hubungan antara career capital dan work-life balance pada karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 12(1), 13-22.
- Wicaksana, A. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawati CV. Putri Dania Solo. *Repository*, Universitas Widya Dharma.
- Widyaningrum, P. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja (studi pada pegawai PT Bank Rakyat Indonesia, Unit Sudirman dan Unit Diponegoro Kota Madiun). *Repository*, Widya Mandala Surabaya Catholic University.

Yuki T, Y. T. (2021). Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Impilikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Boven Digoel= Effect of Burnout and Work Life Balance on Job Satisfaction and Its Impression on the Performance of Employees at the Boven Digoel Regional eneral Hospital. *Repository*, Universitas Hasanuddin.



LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH

(Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh)

Kepada Yth,

Responden

Saya Muhammad Naim, mahasiswa tingkat akhir di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah. Dalam rangka penyelesaian skripsi di prodi Perbankan Syariah FEBI UIN Ar-Raniry, saya bermaksud melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Work-Life Balance dan *Work Environment* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah (Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh)**”. Adapun kuesioner ini diadopsi dari penelitian Ramadhani (2013), Susilowati (2015) dan Priansa (2016), dengan sedikit perubahan dan penyesuaian penelitian. Mohon kiranya saudara/i mengisi seluruh pertanyaan dalam kuesioner ini. Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Muhammad Naim

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklis (√). Dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia.

Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

Pendidikan

D3

S1

S2

S3

Usia

20-30 tahun

31-40 tahun

>40 tahun

Lama Bekerja

< 1 Tahun

2 Tahun

3 Tahun

> 4 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia pada setiap pernyataan yang telah disediakan. Keterangan dan nilai untuk jawaban dalam kuesioner, yaitu:

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Netral (N) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. Work-Life Balance

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mengatur waktu dengan baik antara tugas pekerjaan dan waktu untuk keluarga serta kegiatan pribadi					
2	Saya merasa terbebani oleh jam kerja yang panjang sehingga sulit memiliki waktu untuk hal-hal di luar pekerjaan					
3	Saya merasa memiliki cukup fleksibilitas dalam jam kerja untuk menjalani aktivitas di luar pekerjaan					
4	Saya merasa terlalu banyak tugas					

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	pekerjaan yang mengganggu waktu bersama keluarga atau waktu pribadi saya					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan efektif tanpa harus mengorbankan waktu bersama keluarga atau waktu pribadi saya					
6	Saya merasa perlu terus berada dalam kesiapan tanggap terhadap pekerjaan di luar jam kerja					
7	Saya merasa puas dengan sejauh mana saya dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi					
8	Kepuasan saya terhadap kehidupan pribadi saya mempengaruhi perasaan puas saya dalam pekerjaan					
9	Ketika saya merasa bahagia dalam kehidupan pribadi, saya merasa lebih termotivasi dan puas dalam menjalankan tugas pekerjaan					

2. *Work environment (X2)* جامعنا

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan di ruang kerja yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja					
2	Suhu udara di tempat kerja yang baik serta dilengkapi dengan jendela, ventilasi dan air conditioner (AC) yang membuat saya betah dan nyaman dalam bekerja					
3	Kelembaban di ruang kerja cukup baik					

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
4	Sirkulasi udara di ruang kerja yang terjaga dengan baik membuat saya tidak merasa gerah dan dapat bernafas dengan lancar					
5	Lokasi kerja yang jauh dari pusat keramaian dan kebisingan serta getaran aktivitas mekanis membuat saya merasa fokus dan nyaman dalam bekerja					
6	Kualitas dan kebersihan udara yang baik di tempat kerja membuat saya nyaman dan lebih berkonsentrasi dalam bekerja					
7	Dekorasi, pemilihan jenis warna dan tata ruang kerja yang baik serta terdapatnya fasilitas mushalla memudahkan saya dalam melaksanakan ibadah shalat yang menambah rasa betah dan nyaman di tempat kerja					
8	Pemilihan jenis musik di tempat kerja yang sesuai dengan mood membuat saya merasa lebih fokus dan bersemangat dalam bekerja					
9	Adanya petugas keamanan (Satpam) dan sarana keamanan lainnya membuat saya merasa tenang dan aman dalam bekerja					
10	Hubungan antar rekan kerja terpelihara dengan baik dan saling menghormati					

3. Kepuasan Kerja

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan					
2	Kemampuan yang saya miliki digunakan secara optimal dalam menjalankan pekerjaan					
3	Perusahaan memiliki kebijakan kompensasi lebih baik dari rata-rata perusahaan sejenis					
4	Kompensasi yang disediakan perusahaan bisa memberikan kepastian masa depan					
5	Perusahaan senantiasa meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang saya miliki					
6	Program pengembangan karier yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya					
7	Perusahaan memberikan wewenang untuk bekerja mandiri, baik secara konsep maupun metode yang digunakan					
8	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki aktivitas yang bervariasi					
9	Saya senantiasa dapat melakukan hal yang tidak bertentangan dengan prinsip saya					
10	Atasan bisa menjadi teladan dalam menjalankan pekerjaan					
11	Atasan bersedia membantu memberikan solusi atas masalah yang saya hadapi					
12	Komunikasi dengan atasan efektif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
13	Interaksi dengan rekan kerja berjalan efektif dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Rekan kerja selalu siap membantu pekerjaan saya					
15	Dalam hubungan kerja, rekan kerja					

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
	menerapkan prinsip keterbukaan terhadap saya					



Lampiran 2 Tabulasi Data

1. *Work Life Balance*

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.71	X1.8	X1.9	X1
1	5	5	4	5	3	4	3	3	4	36
2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
6	5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
8	5	4	4	4	4	4	3	5	5	38
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
12	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
13	4	4	4	4	5	5	5	5	3	39
14	3	3	4	5	5	5	5	5	5	40
15	5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
16	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
17	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
19	4	4	4	4	5	5	3	5	5	39
20	4	4	4	5	4	3	2	2	2	30
21	3	3	3	3	5	5	5	5	2	34
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	4	5	5	3	4	4	4	4	5	38
24	5	5	5	4	3	3	3	3	4	35
25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
26	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
28	4	5	4	3	5	5	5	5	4	40
29	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
31	5	5	4	5	3	3	3	3	5	36
32	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
33	5	5	5	5	4	5	5	3	5	42
34	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
35	4	4	3	4	5	5	5	5	5	40
36	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
38	5	5	5	5	4	5	4	3	5	41

39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	41
41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	38
43	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	42
44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	43
45	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	40
46	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	41
50	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
51	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	41
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	42
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43
55	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43
56	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	42
57	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	41
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
59	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	38
60	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	40

2. Work environment

N o	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2.1 0	X 2
1	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	31
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	33
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
13	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
19	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
20	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
21	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	35
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
41	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	44
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
46	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	3	4	5	4	5	5	3	5	3	4	41
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
54	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
55	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
56	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
57	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49

58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	44
60	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

3. Kepuasan Kerja

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y
1	4	5	2	4	3	2	3	4	4	5	5	4	3	2	3	53
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	71
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
8	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	67
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	68
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	63
13	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
14	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	68
15	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	62
16	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	61
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	72
18	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	66
19	3	3	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	61
20	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	50
21	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	46
22	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
25	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	66
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	64
29	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	57
30	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	54
31	3	3	3	3	3	3	3	5	5	2	5	3	3	3	3	50
32	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	60
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	64
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
35	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	3	5	5	5	5	68
36	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	63
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
38	3	5	4	4	4	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	55
39	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	73
40	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	64
41	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	65
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	60
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	72
44	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	60
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	66
46	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	3	68
48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	3	5	64
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	73

52	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	69
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
54	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
55	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	64
56	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	67
57	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	71
59	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	61
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	68



Lampiran 3 Ouput SPSS

1. Uji Validitas

a. Variabel *Work Life Balance*

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.638 ^{**}	.498 ^{**}	.516 ^{**}	-	-	-	-	.127	.427 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.113	.294	.300	.167	.332	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.638 ^{**}	1	.686 ^{**}	.533 ^{**}	-	-	-	-	.179	.449 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.059	.213	.445	.053	.171	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.498 ^{**}	.686 ^{**}	1	.469 ^{**}	-	-	-	-	.102	.458 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.400	.496	.503	.229	.439	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.516 ^{**}	.533 ^{**}	.469 ^{**}	1	-	-	-	-	.161	.455 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.479	.638	.752	.123	.219	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	-.207	.245	.111	.093	1	.785 ^{**}	.651 ^{**}	.728 ^{**}	-	.560 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.113	.059	.400	.479		.000	.000	.000	.785	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.138	.163	.090	.062	.785 ^{**}	1	.741 ^{**}	.707 ^{**}	.029	.634 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.294	.213	.496	.638	.000		.000	.000	.824	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

X1.7	Pearson Correlation	-	-	-	-	.651 ^{**}	.741 ^{**}	1	.629 ^{**}	.097	.633 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.136	.101	.088	.042	.000	.000		.000	.459	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	-	-	-	-	.728 ^{**}	.707 ^{**}	.629 ^{**}	1	.131	.565 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.181	.251	.158	.201	.000	.000	.000		.317	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson Correlation	.127	.179	.102	.161	-	.029	.097	.131	1	.412 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.332	.171	.439	.219	.785	.824	.459	.317		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.427 ^{**}	.449 ^{**}	.458 ^{**}	.455 ^{**}	.560 ^{**}	.634 ^{**}	.633 ^{**}	.565 ^{**}	.412 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

b. Variabel *Work environment*

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.859 ^{**}	.806 ^{**}	.882 ^{**}	.891 ^{**}	.566 ^{**}	.577 ^{**}	.515 ^{**}	.581 ^{**}	.643 ^{**}	.844 [*]
	Sig. (2-tailed)		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.859 ^{**}	1	.914 ^{**}	.900 ^{**}	.855 ^{**}	.621 ^{**}	.606 ^{**}	.572 ^{**}	.585 ^{**}	.649 ^{**}	.871 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	.00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

X2.3	Pearson Correlation	.806**	.914**	1	.845**	.859**	.603**	.533**	.556**	.514**	.631**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.882**	.900**	.845**	1	.898**	.658**	.649**	.618**	.633**	.702**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.891**	.855**	.859**	.898**	1	.642**	.574**	.628**	.556**	.648**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.566**	.621**	.603**	.658**	.642**	1	.864**	.876**	.858**	.900**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.577**	.606**	.533**	.649**	.574**	.864**	1	.873**	.908**	.895**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.515**	.572**	.556**	.618**	.628**	.876**	.873**	1	.807**	.849**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.581**	.585**	.514**	.633**	.556**	.858**	.908**	.807**	1	.880**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	.643**	.649**	.631**	.702**	.648**	.900**	.895**	.844**	.880**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

X2	Pearson Correlation	.844**	.871**	.836**	.897**	.870**	.878**	.866**	.844**	.848**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

c. Variabel Kepuasan Kerja

		Correlations															
		Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Y. 11	Y. 12	Y. 13	Y. 14	Y. 15	Y
Y .1	Pearson Correlation	1	.739**	.743**	.623**	.686**	.638**	.710**	.888**	.075	.271	.180	.313	.258	.316	.371	.785
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.050	.168	.536	.169	.015	.047	.014	.004	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .2	Pearson Correlation	.739**	1	.676**	.484**	.611**	.503**	.585**	.012	.025	.160	.175	.211	.124	.102	.230	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.295	.852	.223	.181	.106	.344	.437	.077	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .3	Pearson Correlation	.743**	.676**	1	.614**	.732**	.699**	.794**	.086	.37	.076	.12	.259	.179	.283	.367	.731
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.16	.781	.565	.393	.046	.171	.028	.004	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .4	Pearson Correlation	.623**	.484**	.614**	1	.750**	.706**	.733**	-.014	-.065	.061	.003	.571**	.310	.368**	.443**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000			.000	.000	.000	.14	.65	.61	.603	.071	.10	.068	.043	.009
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.915	.624	.643	.980	.000	.016	.004	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.5	Pearson Correlation	.686	.611	.732	.750	1.000	.793	.785	-.006	.033	.133	.007	.383	.388	.404	.472	.781
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.966	.803	.311	.957	.003	.002	.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.6	Pearson Correlation	.638	.503	.699	.706	.793	1.000	.769	.179	.122	.212	.075	.376	.244	.512	.319	.778
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.171	.354	.103	.570	.003	.060	.000	.013	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.7	Pearson Correlation	.710	.585	.794	.733	.785	.769	1.000	.031	-.044	.187	.083	.488	.229	.418	.544	.806
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.813	.741	.152	.526	.000	.010	.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.8	Pearson Correlation	.188	.012	.086	-.014	-.006	.179	.031	1.000	.766	.516	.650	-.027	-.047	.083	-.074	.368
	Sig. (2-tailed)	.150	.929	.516	.915	.966	.171	.813	.000	.000	.000	.839	.720	.530	.572	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
.9	Pearson Correlation	.075	.025	.037	-.065	.033	.122	-.044	-.066	1.000	.457	.660	-.116	-.114	.005	-.084	.308
	Sig. (2-tailed)	.568	.852	.781	.624	.803	.311	.741	.000	.000	.000	.377	.385	.969	.523	.017	.000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Y .1 0	Pears on Corre lation	.2 71	.1 60	.0 76	.0 61	.1 33	.2 12	.1 87	.5 16	.4 57	1	.5 48	.1 72	.1 24	.2 16	.1 39	.4 80
	Sig. (2- tailed)	.0 36	.2 23	.5 65	.6 43	.3 11	.1 03	.1 52	.0 00	.0 00		.0 00	.1 90	.3 46	.0 97	.2 91	.0 00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .1 1	Pears on Corre lation	.1 80	.1 75	.1 12	.0 03	.0 07	.0 75	.0 83	.6 50	.6 60	.5 48	1	- 46	- 67	- 35	- 59	.3 65
	Sig. (2- tailed)	.1 69	.1 81	.3 93	.9 80	.9 57	.5 70	.5 26	.0 00	.0 00	.0 00		.7 25	.6 13	.7 88	.6 56	.0 04
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .1 2	Pears on Corre lation	.3 13	.2 11	.2 59	.5 71	.3 83	.3 76	.4 88	- 27	- 16	.1 72	- 46	1 60	.7 69	.5 69	.6 38	.6 07
	Sig. (2- tailed)	.0 15	.1 06	.0 46	.0 00	.0 03	.0 03	.0 00	.8 39	.3 77	.1 90	.7 25		.0 00	.0 00	.0 00	.0 00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .1 3	Pears on Corre lation	.2 58	.1 24	.1 79	.3 10	.3 88	.2 44	.3 29	- 47	- 14	.1 24	- 67	.7 60	1 67	.5 67	.6 87	.5 26
	Sig. (2- tailed)	.0 47	.3 44	.1 71	.0 16	.0 02	.0 60	.0 10	.7 20	.3 85	.3 46	.6 13	.0 00		.0 00	.0 00	.0 00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y .1 4	Pears on Corre lation	.3 16	.1 02	.2 83	.3 68	.4 04	.5 12	.4 18	.0 83	.0 05	.2 16	- 35	.5 69	.5 67	1	.5 87	.5 98
	Sig. (2- tailed)	.0 14	.4 37	.0 28	.0 04	.0 01	.0 00	.0 01	.5 30	.9 69	.0 97	.7 88	.0 00	.0 00		.0 00	.0 00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Y .1 5	Pears on Corre lation	.3 71	.2 30	.3 67	.4 43	.4 72	.3 19	.5 44	- .0 74	- .0 84	.1 39	- .0 59	.6 38	.6 87	.5 87	1	.6 15
	Sig. (2- tailed)	.0 04	.0 77	.0 04	.0 00	.0 00	.0 13	.0 00	.5 72	.5 23	.2 91	.6 56	.0 00	.0 00	.0 00		.0 00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y	Pears on Corre lation	.7 85	.6 29	.7 31	.7 09	.7 81	.7 78	.8 06	.3 68	.3 08	.4 80	.3 65	.6 07	.5 26	.5 98	.6 15	1
	Sig. (2- tailed)	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 04	.0 17	.0 00	.0 04	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

2. Uji Validitas

a. Variabel *Work Life Balance*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	9

b. Variabel *Work environment*

Reliability Statistics

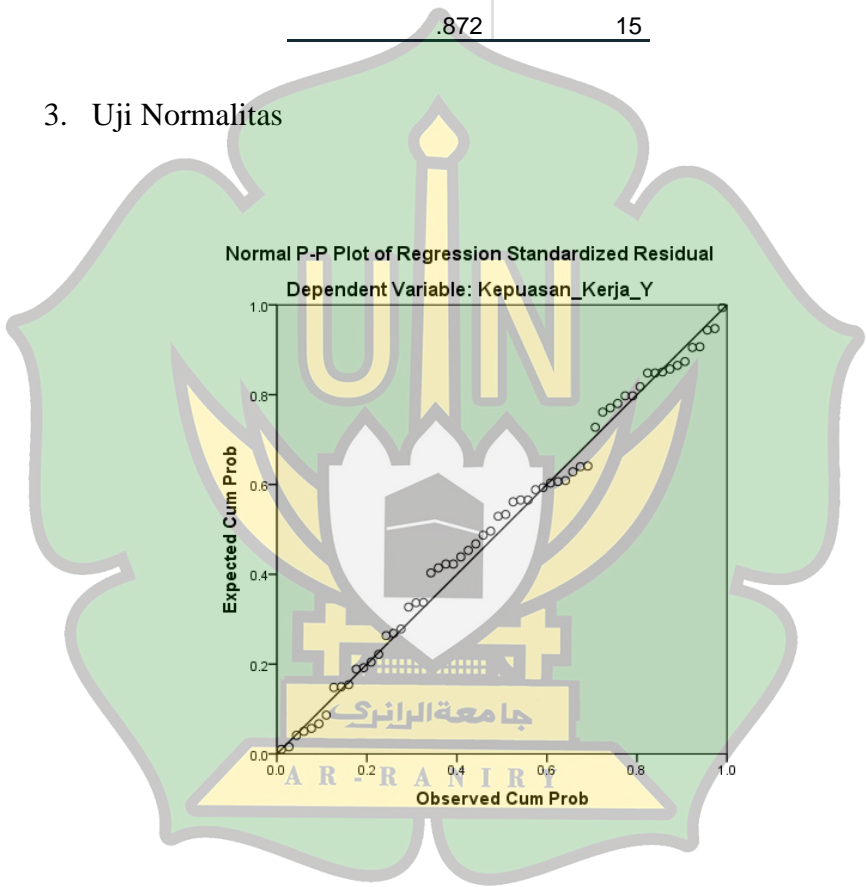
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	10

c. Variabel Kepuasan Karyawan

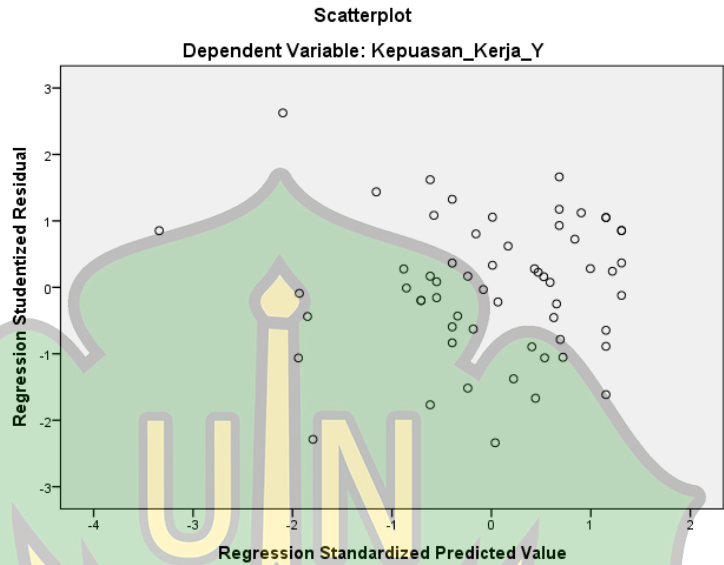
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.872	15

3. Uji Normalitas



4. Uji Heterokedastisitas



5. Uji Parsial, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.830	8.127		1.210	.231		
Work_Life_Balance_X1	.829	.268	.362	3.094	.003	.486	2.059

Lingkungan_Kerja_X2	.487	.117	.486	4.15	.00	.486	2.05
				5	0		9

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

6. Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1653.657	2	826.829	46.613	.000 ^b
	Residual	1011.076	57	17.738		
	Total	2664.733	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X2, Work_Life_Balance_X1

7. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.607	4.212

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X2, Work_Life_Balance_X1

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y