

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMUNIKASI INTERNAL DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
WARKOP BTJ KUPI ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan  
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH :**

**PUTRA ANDIKA SIREGAR**  
**NPM: 2002120139**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH  
2026**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 September 2026

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**PUTRA ANDIKA SIREGAR**  
**NPM: 2002120139**

Dengan judul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMUNIKASI INTERNAL DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
WARKOP BTJ KUPI ACEH BESAR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi  
Manajemen

**Dr. Zuraidah, S.E., M.M**  
**NIK. 19770123 200807 2 001**

Pembimbing I

**Dr. Marlizar, S.E., M.M**  
**NIK. 19820911 201306 1 001**

Pembimbing II

**H. Zulkifli Umar, SE., M.Si. Ak**  
**NIK. 19711019 200405 1 001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi,



**Dr. Marlizar, S.E., M.M**  
**NIK. 19820911 201306 1 001**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**  
**FAKULTAS EKONOMI**

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 September 2026

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**PUTRA ANDIKA SIREGAR**  
**NPM: 2002120139**

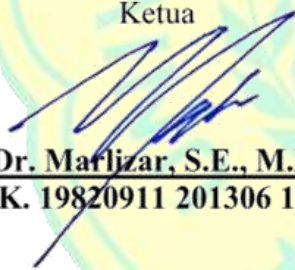
Dengan judul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMUNIKASI INTERNAL DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
WARKOP BTJ KUPI ACEH BESAR**

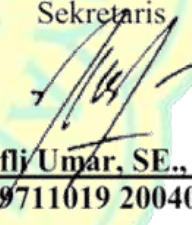
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 22 Agustus 2026

Menyetujui / Mengesahkan :  
Komisi Ujian

Ketua

  
**Dr. Marlizar, S.E., M.M**  
**NIK. 19820911 201306 1 001**

Sekretaris

  
**H. Zulkifly Umar, SE., M.Si. Ak**  
**NIK. 19711019 200405 1 001**

Anggota

  
**Hj. Svamsidar, S.E., M.Si,Ak.CA**  
**NIK. 19730921 199901 2 001**

Anggota

  
**Sulfitra, S.Si., M.Si**  
**NIK. 19751027 201001 1 001**

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



  
**Dr. Zuraidah, S.E., M.M**  
**NIK. 19770123 200807 2 001**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

**“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”**

Banda Aceh, 15 September 2026  
Yang Menyatakan



METERAI  
TEMPEL  
7BAOX187804141

**PUTRA ANDIKA SIREGAR**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putra Andika Siregar  
NPM : 2002120139  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMUNIKASI INTERNAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WARKOP BTJ KUPI ACEH BESAR.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 15 September 2026

Banda Aceh, 15 September 2026  
Yang Menyatakan



**PUTRA ANDIKA SIREGAR**

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr.Wb*

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Work Life Balance, Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Maja Alhari Siregar dan Ibunda Asnidar beserta keluarga tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh hyang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

3. Ibu Suryani Murad, S.E., M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Zuraidah, S.E., M.M, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Zulkifli Umar, S.E., M.Si, Ak Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh hyang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

*Wssalamualaikum Wr.Wb.*

Banda Aceh, 1 Januari 2026  
Hormat Saya,

**Penulis**

## DAFTAR ISI

|                                                                  | Halaman      |
|------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                       | <b>i</b>     |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                           | <b>iii</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                         | <b>vi</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                        | <b>vii</b>   |
| <b>DAFTAR DIAGRAM .....</b>                                      | <b>viii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                             | <b>ix</b>    |
| <br><b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                               | <br><b>1</b> |
| 1.1.Latar Belakang Penelitian.....                               | 1            |
| 1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....                              | 5            |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                      | 6            |
| 1.4. Manfaat Penelitian.....                                     | 6            |
| 2.5 Ruang Lingkup Penelitian .....                               | 7            |
| <br><b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>                           | <br><b>8</b> |
| 2.1. Landasan Teoritis.....                                      | 8            |
| 2.1.1. Kinerja Pegawai.....                                      | 8            |
| 2.1.1.1. Pengertian Kinerja pegawai .....                        | 8            |
| 2.1.1.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....  | 9            |
| 2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai.....                          | 10           |
| 2.1.2. <i>Work Life Balance</i> .....                            | 11           |
| 2.1.2.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....               | 11           |
| 2.1.2.2. Manfaat <i>Work Life Balance</i> .....                  | 12           |
| 2.1.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> ..... | 12           |
| 2.1.2.5. Indikator <i>Work Life Balance</i> .....                | 13           |
| 2.1.3. Komunikasi Internal .....                                 | 13           |
| 2.1.3.1. Pengertian Komunikasi Internal.....                     | 13           |
| 2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal.....       | 14           |
| 2.1.3.3. Manfaat Komunikasi Internal .....                       | 15           |
| 2.1.3.4. Indikator-Indikator Komunikasi Internal .....           | 15           |
| 2.1.4. Kepuasan Kerja.....                                       | 16           |
| 2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....                         | 16           |
| 2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....    | 18           |
| 2.1.4.3. Manfaat Kepuasan Kerja.....                             | 18           |
| 2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja .....                          | 19           |
| 2.2. Penelitian Sebelumnya .....                                 | 19           |

|                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.3. Hubungan Antar Variabel .....                                 | 23        |
| 2.3.1. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai .....   | 23        |
| 2.3.2. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai ..... | 23        |
| 2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....      | 24        |
| 2.4. kerangka pemikiran .....                                      | 24        |
| 2.5. Hipotesis .....                                               | 25        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                             | <b>26</b> |
| 3.1. Desain Penelitian .....                                       | 26        |
| 3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....                            | 26        |
| 3.1.2. Jenis Penelitian .....                                      | 26        |
| 3.1.3. Horizon Waktu.....                                          | 26        |
| 3.1.4. Unit Analisis .....                                         | 27        |
| 3.2. Populasi dan Sampel.....                                      | 28        |
| 3.2.1. Populasi .....                                              | 28        |
| 3.2.2. Sampel .....                                                | 28        |
| 3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....                      | 28        |
| 3.4. Definisi Operasional Variabel.....                            | 29        |
| 3.5. Teknik Analisis Data.....                                     | 31        |
| 3.6. Teknik Pengujian Data.....                                    | 31        |
| 3.6.1. Uji Validitas .....                                         | 31        |
| 3.6.2. Uji Realiabilitas .....                                     | 32        |
| 3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....                                      | 32        |
| 3.6.3.1. Uji Normalitas .....                                      | 32        |
| 3.6.3.2. Uji Multikolinearitas.....                                | 33        |
| 3.6.3.3. Uji Heterokedastistas .....                               | 33        |
| 3.7. Rancangan Pengajian Hipotesis.....                            | 34        |
| 3.7.1. Uji t.....                                                  | 34        |
| 3.7.2. Uji F.....                                                  | 35        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>                               | <b>36</b> |
| 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....                          | 36        |
| 4.2. Karakteristik Responden.....                                  | 37        |
| 4.3. Pengujian Data.....                                           | 39        |
| 4.3.1 Uji Validitas.....                                           | 39        |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas.....                                        | 41        |
| 4.4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden .....                  | 41        |
| 4.5. Pengujian Asumsi Klasik.....                                  | 47        |
| 4.5.1 Uji Normalitas .....                                         | 47        |
| 4.5.2 Uji Multikolineritas .....                                   | 48        |

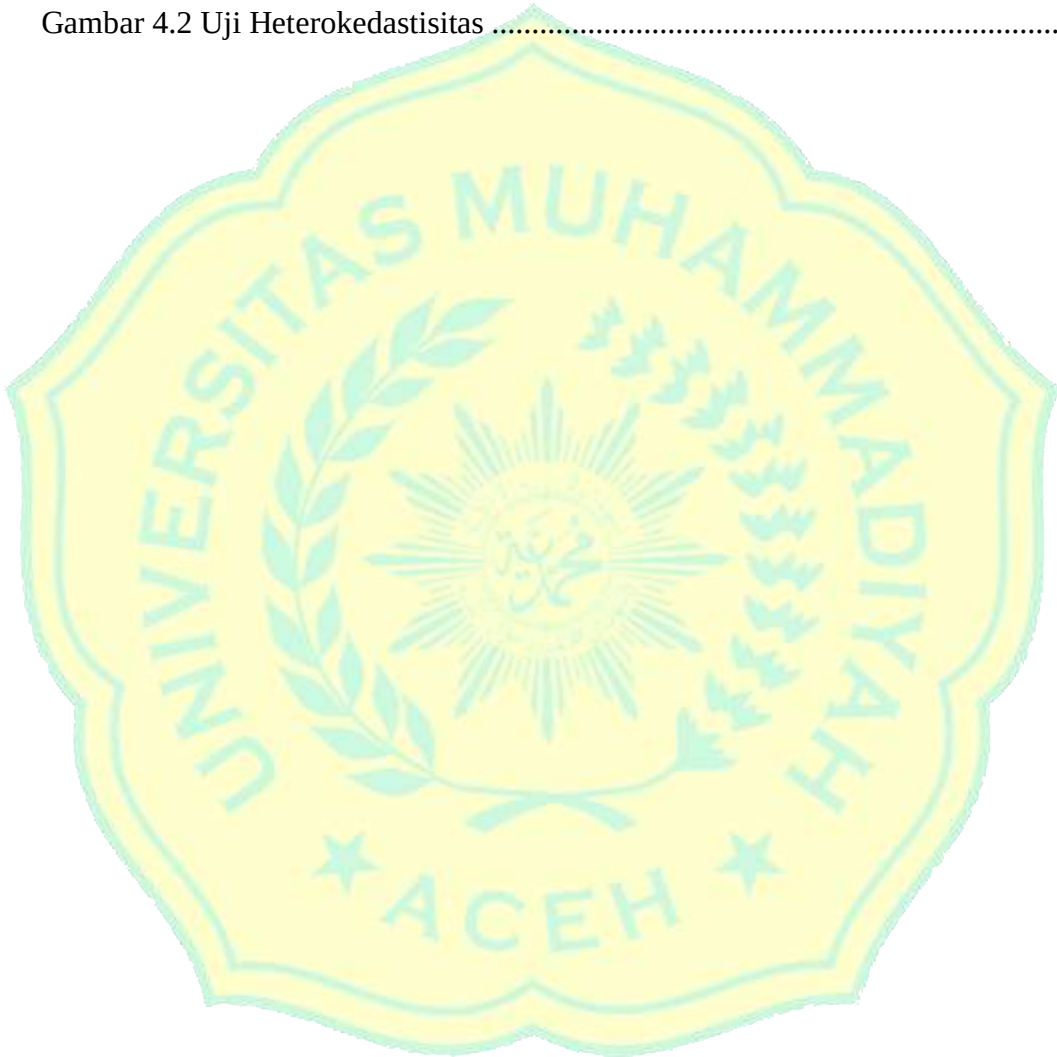
|                                                                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.5.3 Uji Heterokedastisitas.....                                                                                  | 49        |
| 4.6 Pengujian Hipotesis .....                                                                                      | 50        |
| 4.6.1 Uji Parsial (Uji T) .....                                                                                    | 51        |
| 4.6.2 Uji Simultan (Uji F) .....                                                                                   | 52        |
| 4.6.3 Analisis Kolerasi (R) .....                                                                                  | 53        |
| 4.7 Pembahasan Penelitian .....                                                                                    | 55        |
| 4.7.3 Pengaruh <i>Work Life balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai .....                                             | 55        |
| 4.7.4 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai .....                                                  | 56        |
| 4.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....                                                       | 56        |
| 4.7.6 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Komunikasi Internal dan<br>Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..... | 57        |
| 4.8 Implikasi Penelitian .....                                                                                     | 58        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                                                            | <b>61</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                                                               | 61        |
| 5.2 Saran .....                                                                                                    | 62        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                                        | <b>64</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                               | <b>Halaman</b> |
|---------------------------------------------------------------|----------------|
| Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....                         | 21             |
| Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....                               | 27             |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional .....                          | 29             |
| Tabel 4.1 Uji Validitas Instrumen Penelitian .....            | 40             |
| Tabel 4.2 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian .....           | 41             |
| Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....          | 42             |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi <i>Work Life Balance</i> ..... | 43             |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Komunikasi Internal .....      | 45             |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja .....           | 46             |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolineritas .....                    | 48             |
| Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Berganda.....                | 50             |
| Tabel 4.9 Hasil Uji F (Simultan) .....                        | 53             |
| Tabel 4.10 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi .....  | 54             |

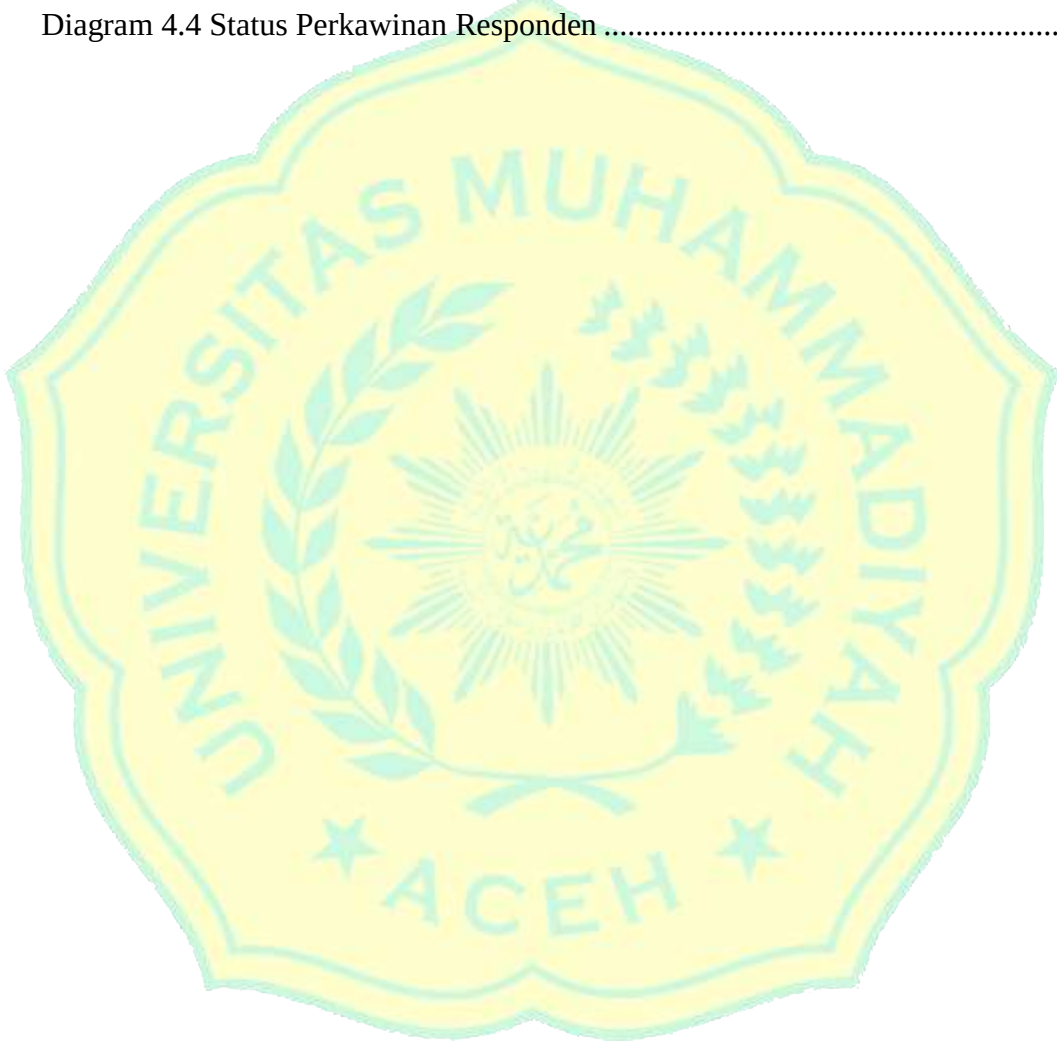
## DAFTAR GAMBAR

|                                         | <b>Halaman</b> |
|-----------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....      | 24             |
| Gambar 4.1 Uji Normalitas .....         | 47             |
| Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas ..... | 49             |



## DAFTAR DIAGRAM

|                                               | <b>Halaman</b> |
|-----------------------------------------------|----------------|
| Diagram 4.1 Jenis Kelamin Responden .....     | 37             |
| Diagram 4.2 Usia Responden.....               | 38             |
| Diagram 4.3 Pendidikan Responden.....         | 38             |
| Diagram 4.4 Status Perkawinan Responden ..... | 39             |



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMUNIKASI INTERNAL DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
WARKOP BTJ KUPI ACEH BESAR**

**PUTRA ANDIKA SIREGAR**  
**NPM : 2002120139**

**Pembimbing 1. Dr. Marlizar, S.E., M.M**  
**Pembimbing 2. Zulkifli Umar, S.E., M.Si, Ak**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, komunikasi internal dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat kausalitas. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 karyawan pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work life balance*, komunikasi internal dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh *work life balance*, komunikasi internal dan kepuasan kerja. Semakin baik keseimbangan *work life balance*, komunikasi internal, dan kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, sehingga mendukung pencapaian tujuan dan kinerja pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

**THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, INTERNAL  
COMMUNICATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE IN BTJ KUPI WARKOP ACEH BESAR**

**SON OF ANDIKA SIREGAR**  
**Student ID: 2002120139**

**Supervisor 1. Dr. Marlizar , SE, MM**  
**Supervisor 2. Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak**

**ABSTRACT**

This study aims to determine the influence of work life balance, internal communication and work commitment. on employee performance at Warkop BTJ Kupa Aceh Besar. The method used is a quantitative method with causality. The determination of the sample of this study uses a saturated sampling technique. The sample used in this study was 33 employees at Warkop BTJ Kupa Aceh Besar who were willing to be respondents. The analytical method applied is multiple linear regression analysis . The results of the study indicate that work life balance partially has positive and significant effect on employee performance. Internal communication partially has a positive and significant effect on performance. Job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance. Work-life balance, internal communication, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant impact on employee performance at Warkop BTJ Kupa Aceh Besar. Improved employee performance is determined by work-life balance, internal communication, and job satisfaction. Good balance work life balance, internal communication, and satisfaction Work employees, then the mor high performance employees produced, so that support achievement goals and performance at Warkop BTJ Kupa Aceh Besar in general overall.

**Keywords : Work Life Balance, Internal Communication, Job Satisfaction,  
Employee Performance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan industri kuliner dan usaha kedai kopi di Indonesia, khususnya di Aceh, mengalami pertumbuhan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Kehadiran berbagai warung kopi atau *warkop* tidak hanya menjadi tempat menikmati kopi, tetapi juga berfungsi sebagai ruang interaksi sosial, diskusi, hingga tempat bekerja bagi masyarakat. Kondisi ini menyebabkan persaingan antar pelaku usaha semakin ketat sehingga setiap usaha dituntut mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan mempertahankan loyalitas pelanggan. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan usaha jasa seperti warung kopi adalah kualitas kinerja karyawan

Tercapainya kinerja suatu instansi ditunjang oleh kinerja karyawannya. Individu dengan kemampuan kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tentunya banyak hal yang mempengaruhinya, produktivitas karyawan. Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberikan penghargaan atas prestasi (Agus Ariyanto 2022).

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting yang menentukan kesuksesan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja karyawan

yang optimal dapat dicapai dengan dukungan dari berbagai aspek, di antaranya work-life balance, komunikasi internal, dan kepuasan kerja. Ketiga faktor ini saling berhubungan dan berperan besar dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

*Work life balance* menjadi isu yang semakin penting seiring dengan perubahan dinamis dalam dunia kerja yang mengarah pada tuntutan yang lebih tinggi. *Work life balance* merupakan kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi, keluarga, maupun aktivitas sosial lainnya sehingga tidak terjadi konflik yang berlebihan antara kedua peran tersebut. Konsep ini menekankan pentingnya keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, produktivitas yang meningkat, serta tingkat stres yang lebih rendah. (Haryanto, Dampak Teknologi Terhadap Work Life Balance Karyawan di Era Digital 2021).

Dari sisi lain, *work life balance* yang terjaga dengan baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memberikan dampak positif terhadap produktivitas usaha. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, termasuk pengaturan jam kerja fleksibel, kebijakan cuti yang memadai, serta dukungan terhadap kesehatan mental karyawan (Sari 2022).

Dalam mencapai kinerja yang maksimal, seorang pekerja harus mahir menyeimbangkan antara pekerjaan dan kewajiban pribadi. Menurut (Sijabat, dkk

2024) *work life balance* adalah kapasitas individu untuk mendamaikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga mereka mampu mengatur waktunya secara efektif dalam hal ini, termasuk menyediakan waktu untuk keluarganya serta menikmati kehidupan pribadinya.

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi yang terjadi di dalam organisasi, baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan. Komunikasi internal yang efektif dapat membantu menciptakan pemahaman yang sama mengenai tujuan organisasi, meningkatkan koordinasi kerja, mengurangi kesalahpahaman, serta membangun hubungan kerja yang lebih baik. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan konflik, kesalahan dalam pelaksanaan tugas, rendahnya motivasi kerja, dan menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Selain itu, penelitian oleh (Setiawan 2022) menunjukkan bahwa dalam perkembangan dunia usaha saat ini, komunikasi internal menjadi salah satu aspek yang semakin penting untuk diperhatikan. Organisasi yang memiliki komunikasi internal yang baik cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi, serta kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Mulyani 2023).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Di Indonesia, meskipun banyak perusahaan yang telah menyadari pentingnya kepuasan kerja,

masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam mencapainya. Salah satu masalah utama yang sering terjadi adalah ketidakpuasan karyawan terhadap aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan mereka, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan peluang pengembangan karier (Sutanto 2022). Kepuasan kerja menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja di kalangan karyawan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas, serta meningkatkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi.

Namun, dalam banyak organisasi, ketiga faktor ini sering kali kurang diperhatikan. Beberapa karyawan mengeluhkan beban kerja yang tinggi, kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, komunikasi yang kurang efektif antar tim, serta minimnya apresiasi dari pimpinan. Hal-hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja, menghambat komunikasi, serta menimbulkan ketidakpuasan yang akhirnya berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terhadap 10 karyawan Warkop BTJ Kupa Aceh Besar pada tanggal 2 Mei 2026, ditemukan beberapa kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja karyawan di lapangan. Pada saat jumlah pelanggan meningkat, terutama pada jam makan malam dan akhir pekan, beberapa karyawan terlihat harus menangani beberapa pekerjaan secara bersamaan, seperti mencatat pesanan, menyiapkan makanan dan minuman, serta mengantarkan pesanan. Kondisi tersebut menyebabkan waktu pelayanan menjadi lebih lama dibandingkan saat kondisi warkop tidak terlalu ramai. Dalam beberapa kesempatan, terdapat pesanan yang terlambat disajikan dan beberapa pesanan

harus dikonfirmasi kembali karena adanya ketidaksesuaian antara pesanan pelanggan dengan yang dicatat oleh karyawan.

Pada BTJ Kupa masih ditemukan fenomena komunikasi internal yang belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari adanya miskomunikasi antarpegawai terkait pembagian tugas kerja, keterlambatan penyampaian informasi, serta kurangnya koordinasi antara bagian dapur dan pelayan saat kondisi ramai pelanggan. Misalnya, terdapat pesanan pelanggan yang terlambat disajikan karena informasi pesanan tidak tersampaikan dengan baik. Selain itu, arahan dari pimpinan terkadang belum dipahami secara menyeluruh oleh seluruh karyawan sehingga menyebabkan perbedaan pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menghambat kelancaran operasional dan memengaruhi efektivitas kerja karyawan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tetapkan memilih dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Komunikasi Internal Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop BTJ Kupa Aceh Besar”**.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupa Aceh Besar?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupa Aceh Besar?

3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar?
4. Seberapa besar pengaruh *work life balance*, komunikasi internal dan kepuasan kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka yang menjadiah tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance*, komunikasi internal, dan kepuasan kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar

### 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat yang dapat di peroleh dari hasil penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

1. Sebagai kajian dalam melengkapi temuan-temuan empiris bagi penelitian lanjutan.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Warkop BTJ Kupu Aceh Besar dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui *work life balance*, komunikasi internal, dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan masukan kepada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya masing-masing.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini difokuskan pada variabel *Work Life Balance*, Komunikasi Internal, Dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop BTJ Kupu Aceh Besar.

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1. Landasan Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja karyawan**

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Arifin serta Putra dalam Prasetyo dan Achmad (2025:673), kinerja kerja karyawan termasuk komponen krusial dalam pengelolaan SDM yang memiliki peranan signifikan untuk menentukan keberhasilan operasional suatu entitas organisasi. Kinerja itu merujuk pada capaian individu dalam menjalankan tanggung jawab serta tugas yang dimiliki oleh institusi, yang pelaksanaannya diukur sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan. Sementara itu, Mara Kesumaserta Gustiherawati (2021) mengemukakan jika kinerja karyawan bisa dimaknai sebagai tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan. Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional karyawan, bagian organisasi dan bagian yang berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja sebagai rekaman hasil kerja yang diperoleh karyawan tertentu melalui kegiatan dalam kurun waktu tertentu, Khaeruman (2021:7).

Kinerja karyawan adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi, hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan Lestari, (2023:3). Menurut Hasibuan, (2022:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya yang dihasilkan setiap karyawan.

#### **2.1.1.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2022:76) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

##### **1. Faktor individu**

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a.) Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b.) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*conseptual skill*), keterampilan manusia (*human skill*), dan keterampilan teknik (*technical skill*).

c.) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaanya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autorritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### 2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator mengenai variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Khaeruman (2021:17)

1. Kualitas Kerja, segala sesuatu ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipandang dengan angka.
2. Produktivitas, suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya manusia diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Penilaian Kerja, mengevaluasi kinerja relatif saat ini dan dimasa lalu terhadap standar prestasinya

4. Ketetapan Waktu, pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
5. Kuantitas Kerja, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan kemampuan sebenarnya
6. Tingkat Kehadiran, asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang di tetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

### **2.1.2. *Work Life Balance***

#### **2.1.2.1. Pengertian *Work Life Balance***

*Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep yang menggambarkan upaya individu untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini menekankan pentingnya pembagian waktu yang adil antara tanggung jawab profesional dan kegiatan pribadi atau keluarga. Dalam dunia yang serba cepat dan penuh tekanan seperti saat ini, banyak individu yang berjuang untuk mencapai keseimbangan ini, karena tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat seringkali mengurangi waktu untuk diri sendiri dan keluarga Prasetyo dan Achmad (2025:674). Oleh karena itu, menjaga *work-life balance* dianggap penting untuk kesejahteraan fisik dan mental seseorang.

Selain itu, *work life balance* juga berkaitan dengan kualitas hidup yang lebih baik, karena individu yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan kehidupan mereka. Mereka dapat menjaga kesehatan fisik dan mental, meningkatkan hubungan sosial, dan merasa lebih terkontrol dalam menjalani hari-hari mereka. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik

cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat kebahagiaan yang lebih besar Widodo, (2022:61). Oleh karena itu, *work life balance* tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga bagi organisasi yang ingin mempertahankan karyawan yang sehat dan termotivasi.

#### **2.1.2.2. Manfaat *Work Life Balance***

Menurut Wibowo dan Ahmadi (2024:7) menyimpulkan bahwa dalam program *work life balance*, terdapat beberapa hal penting bagi perusahaan menurut para ahli yakni sebagai berikut:

1. Adanya loyalitas dan komitmen karyawan
2. Meningkatkan retensi pelanggan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mengurangi tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran
5. Berkurangnya turnover karyawan

Sedangkan karyawan, manfaat program *work life balance* yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatnya keamanan kerja (*jobsecurity*)
2. Meningkatnya kepuasan kerja karyawan
3. Berkurangnya tingkat stres kerja karyawan
4. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental

#### **2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Menurut Haryanto (2022:45) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yaitu:

1. Karakteristik kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu yang mempunyai secure attachment cenderung mengalami positive spillover dibandingkan individu yang mempunyai insecure attachment.
2. Karakteristik keluarga, salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Seperti konflik di dalam keluarga dapat memengaruhi *work life balance*.

3. Karakteristik pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja, serta jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik, baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap, merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia social. Di mana dalam sikap tersebut ada komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

#### **2.1.2.5. Indikator *Work Life Balance***

Menurut Haryanto, (2022:33) indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* yaitu terdiri dari:

1. Keterbukaan Terhadap Waktu Pribadi: Sejauh mana karyawan dapat mengatur waktu pribadi tanpa gangguan pekerjaan.
2. Ketersediaan Fleksibilitas Kerja: Keberadaan kebijakan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan jam fleksibel.
3. Ketersediaan Waktu Cuti: Jumlah hari cuti yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan.
4. Dukungan Keluarga: Sejauh mana perusahaan mendukung kebutuhan keluarga karyawan, seperti cuti melahirkan atau perawatan keluarga.
5. Pengaturan Jam Kerja: Kemampuan karyawan untuk mengatur jam kerja mereka sesuai kebutuhan pribadi.
6. Beban Kerja: Tingkat kewajiban pekerjaan yang memengaruhi waktu pribadi karyawan.
7. Kesehatan Mental: Kesejahteraan mental karyawan yang dipengaruhi oleh keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
8. Kesehatan Fisik: Pengaruh keseimbangan kerja terhadap kesehatan fisik individu.
9. Hubungan Sosial: Kualitas hubungan sosial yang dapat dijaga karena adanya keseimbangan waktu.

#### **2.1.3. Komunikasi Internal**

##### **2.1.3.1. Pengertian Komunikasi Internal**

Komunikasi internal merujuk pada proses penyampaian informasi, ide, atau pesan yang terjadi di dalam organisasi, baik di antara manajer, karyawan, maupun antara sesama rekan kerja. Proses ini penting untuk memastikan

kelancaran operasional organisasi, meningkatkan kerjasama antar bagian, serta mendukung pencapaian tujuan bersama. Komunikasi internal yang efektif berfungsi sebagai alat untuk memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi dan memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk berbagi informasi secara terbuka dan transparan Saraswati, (2021:55).

Dalam konteks organisasi, komunikasi internal dapat melibatkan berbagai saluran, baik yang bersifat formal maupun informal. Saluran formal dapat berupa email, rapat, dan buletin, sementara saluran informal meliputi percakapan antar rekan kerja, grup media sosial, atau komunikasi tatap muka yang tidak terstruktur. Keberhasilan komunikasi internal diukur dari seberapa efektif informasi dapat disampaikan dan diterima oleh semua pihak dalam organisasi. Oleh karena itu, manajemen komunikasi internal harus mempertimbangkan aspek budaya organisasi dan kebutuhan spesifik dari anggota organisasi Wahyuni, (2022:40).

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Internal**

Menurut Wahyuni dalam Mijaya dan Susanti (2023:566), komunikasi internal yang efektif dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Kultur Organisasi Budaya organisasi yang terbuka dan transparan akan mempermudah proses komunikasi internal. Organisasi dengan budaya komunikasi yang buruk cenderung menghadapi kesulitan dalam pengelolaan informasi.
- b. Struktur organisasi yang jelas dengan pembagian tugas dan wewenang yang terdefinisi akan mempengaruhi kelancaran komunikasi. Struktur hierarkis yang terlalu ketat bisa menjadi penghalang bagi komunikasi yang lebih bebas.
- c. Teknologi Informasi Kemajuan teknologi informasi memainkan peranan penting dalam memperlancar aliran komunikasi internal. Penggunaan perangkat lunak dan platform komunikasi yang memadai sangat berpengaruh pada efisiensi komunikasi.

- d. Kompetensi Komunikator Keterampilan dan kemampuan orang yang terlibat dalam komunikasi, baik di level manajemen maupun karyawan, sangat menentukan efektivitas komunikasi internal.
- e. Lingkungan Fisik dan Sosial Lingkungan fisik tempat bekerja yang nyaman serta hubungan sosial yang sehat antar karyawan dapat mendukung kelancaran komunikasi. Faktor ini termasuk pengaturan ruang kerja dan kesempatan untuk interaksi sosial.

#### **2.1.3.3. Manfaat Komunikasi Internal**

Menurut Wahyuni, (2022:42), komunikasi internal dalam organisasi memiliki berbagai manfaat yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan operasional dan pengembangan budaya perusahaan. Beberapa manfaat komunikasi internal antara lain:

- a. Meningkatkan Efektivitas Kerja  
Dengan komunikasi internal yang baik, setiap anggota organisasi bisa memperoleh informasi yang tepat waktu dan jelas. Hal ini akan meningkatkan koordinasi antar individu dan departemen.
- b. Memperkuat Hubungan Antar Karyawan  
Komunikasi internal yang terbuka akan membangun kepercayaan antar karyawan dan antara manajemen dan staf, yang menciptakan iklim kerja yang harmonis.
- c. Meningkatkan Kepuasan Karyawan  
Karyawan yang merasa didengar dan dilibatkan dalam komunikasi internal cenderung merasa lebih dihargai, yang berdampak pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja mereka.
- d. Meningkatkan Produktivitas  
Dengan adanya aliran informasi yang lancar, tugas-tugas dapat diselesaikan lebih efisien dan tanpa hambatan yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman atau informasi yang tidak akurat.
- e. Mendukung Perubahan Organisasi  
Komunikasi internal juga sangat penting dalam proses perubahan organisasi. Informasi yang tepat dapat mengurangi ketidakpastian dan membantu karyawan menerima perubahan lebih mudah.

#### **2.1.3.4. Indikator-Indikator Komunikasi Internal**

Indikator mengenai variabel komunikasi internal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Saraswati, (2021:55)

1. Kejelasan Pesan  
Pesan yang jelas dan mudah dipahami dapat meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Kejelasan pesan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap apa yang diharapkan dari mereka, sehingga mempengaruhi kinerja mereka.
2. Kecepatan Penyampaian Informasi  
Informasi yang disampaikan dengan cepat membantu karyawan untuk mengambil keputusan tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Keterlambatan informasi dapat memperlambat proses kerja dan menurunkan kinerja.
3. Kesesuaian Saluran Komunikasi  
Penggunaan saluran komunikasi yang tepat, seperti email, rapat, atau aplikasi internal, mempermudah karyawan dalam mengakses informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, meningkatkan produktivitas dan kinerja.
4. Keterbukaan Informasi  
Keterbukaan informasi memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke data yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, serta mendukung transparansi dalam keputusan dan kebijakan yang berdampak pada kinerja mereka.
5. Dua Arah Komunikasi  
Komunikasi dua arah, dimana karyawan juga dapat memberikan feedback, memungkinkan perbaikan proses kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi, yang berdampak pada peningkatan kinerja.
6. Keterlibatan Karyawan  
Komunikasi yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan atau perencanaan meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab, yang dapat meningkatkan kinerja mereka.
7. Pengakuan dan Apresiasi  
Komunikasi yang memberikan pengakuan terhadap pencapaian karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan.

#### **2.1.4. Kepuasan Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan individu mengenai pekerjaan mereka, yang mencakup sejauh mana kebutuhan, harapan, dan tujuan pribadi mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan gaji atau penghargaan material lainnya, tetapi juga dengan faktor-faktor psikologis dan sosial seperti hubungan dengan rekan kerja, manajemen, serta

kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan Sutanto, (2021:39). Individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, berkomitmen pada perusahaan, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah.

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan apa yang dirasakan sesuai dengan harapannya. Kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa yang berasal dari kesan yang dirasakan terhadap suatu produk. Menurut Handoko dalam Suryawan (2022, 139) berpendapat kepuasan kerja dapat diartikan dengan bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Siagian 2022:63).

Selain itu, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal, seperti sikap dan nilai individu, dapat mempengaruhi bagaimana mereka menilai pekerjaan mereka, sementara faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja juga memiliki dampak besar. Misalnya, seorang karyawan mungkin merasa puas jika mereka merasa dihargai oleh manajemen dan memiliki peluang untuk berkembang dalam karier mereka.

#### 2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutanto, (2021:05) Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor Psikologis  
Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan mendapatkan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.
2. Faktor Sosial  
Faktor ini berhubungan dengan interaksi social antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik  
Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi Kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial  
Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan social, fasilitas yang diberikan dengan sebagainya.

#### 2.1.4.3. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Setiawan, (2022:24) Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat medatangkan sejumlah manfaat untuk organisasi. Adapun beberapa manfaatnya sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas  
Seseorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, bisa dipastiakn memiliki produktivitas kerja maksimal. Bila organisasi anda mampu menjaga kadar kepuasan kerja untuk para karyawan, maka bukan tidak mungkin produktivitas seluruh divisi dapat terus meningkat dari hari ke hari.
2. Menumbuhkan Sikap Loyalitas  
Rasa puas karyawan tumbuh karena kebutuhan emosional mereka terpenuhi. Lingkungan yang nyaman dan membantu perkembangan seseorang pekerja akan menimbulkan kesenangan untuk bekerja dalam diri. Berangkat dari rasa senang tersebut, kesetian karyawan pun kian

tumbuh. Alhasil, organisasi akan memiliki para pekerja terbaiknya untuk jangka waktu yang lama.

### 3. Menurunnya Tingkat Ketidakhadiran

Jika karyawan tidak merasa nyaman dan tertekan, tentu keinginan untuk absen akan timbul. Akibatnya, karyawan akan berusaha untuk tidak hadir dengan berbagai alasan. Namun, bila organisasi dapat memberikan lingkungan kerja yang positif, tentu karyawan akan betah berada di kantor. Alhasil, tingkat ketidakhadiran akan menurun.

#### 2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Siapa kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Dengan demikian diketahui indikator kepuasan kerja menurut (Sutanto, 2022), yaitu:

1. Menyenangi pekerjaan, jika karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, maka ia sudah termasuk menyenangi pekerjaan tersebut.
2. Mencintai pekerjaan, seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan senantiasa bekerja dengan penuh cinta dan semangat.
3. Moral kerja, jika seorang karyawan menyenangi dan mencintai pekerjaan yang ia miliki, maka moral kerja yang ia miliki pasti akan senantiasa positif dan target yang dicapai senantiasa maksimal.
4. Kedisiplinan, jika seorang karyawan tanpa menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban, maka ia sudah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dimiliki.
5. Prestasi Kerja, seorang karyawan yang merasa job satisfaction akan cenderung lebih berprestasi dari pada mereka yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka miliki.

## 2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian dari (Syawala Putri Safinska 2024) dengan judul pengaruh *work life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. maswindo bumi mas cabang tulang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work life balance*, kepuasan kerja, efikasi diri masing-masing

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa *work life balance*, kepuasan kerja, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. maswindo bumi mas cabang tulangan.

Penelitian dari (Jizra Dilano 2022) dengan judul pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada generasi milenial di gading serpong). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari (Niken Dwi Ardila 2022) dengan judul pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BP3AKB provinsi jawa Tengah. Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian dari (Nabawi 2022) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang.

Penelitian dari (Syarif 2024) dengan judul pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT.POS Indonesia (PERSERO) Pusat kota Tangerang Selatan). Dengan hasil penelitian ini menunjukkan *Work life balance* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja fisik

berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. *Work life balance* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, *Work life balance* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, *Work life balance*, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji Sobel diperoleh hasil kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat memediasi masing-masing dari variabel *work life balance* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Sebelumnya**

| <b>No</b> | <b>Judul, Nama dan Tahun Penulis</b>                                                                                                                                 | <b>Metode Penelitian</b>     | <b>Hasil Penelitian</b>                                                                                                                                                                                  | <b>Persamaan</b>                                                                                             | <b>Perbedaan</b>                                                                                  |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1         | pengaruh <i>work life balance</i> , kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. maswindo bumi mas cabang tulang. (Syawala Putri Safinska 2024) | Metode pendekatan kualitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan bahwa <i>work life balance</i> , kepuasan kerja, efikasi diri masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. | - menggunakan variabel yang sama yaitu <i>work life balance</i> , kepuasan kerja<br>-Teknik pengumpulan data | - variabel efikasi diri<br>- lokasi penelitian<br>- analisis data<br>- jumlah sampel dan populasi |
| 2         | <i>work life balance</i> , lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada generasi                                                        | Metode kuantitatif           | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa <i>work life balance</i> , lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh                                                                                        | - menggunakan variabel yang sama yaitu <i>work-life balance</i> , kepuasan kerja                             | - variabel lingkungan kerja<br>- lokasi penelitian<br>- jumlah populasi dan sampel                |

| No | Judul, Nama dan Tahun Penulis                                                                                                                  | Metode Penelitian  | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                          | Persamaan                                                                                                                                                                | Perbedaan                                                                                                                                                        |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | milenial di gading serpong). (Jizra Dilano 2022)                                                                                               |                    | terhadap kinerja karyawan.                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisis data</li> <li>- Teknik pengumpulan data</li> </ul>                                                                     |                                                                                                                                                                  |
| 3  | pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BP3AKB provinsi jawah Tengah. (Niken Dwi Ardila 2022) | Metode kuantitatif | Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun silmutan.                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- menggunakan variabel yang sama yaitu komunikasi internal</li> <li>- Teknik pengumpulan data</li> <li>- analisis data</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- kepemimpinan dan motivasi kerja</li> <li>- lokasi penelitian</li> <li>- jumlah populasi dan sampel</li> </ul>           |
| 4  | pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. (Nabawi 2022)                                             | Metode kuantitatif | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial maupun silmutan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- menggunakan variabel yang sama yaitu kepuasan kerja</li> <li>- analisis data</li> <li>- Teknik pengumpulan data</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- variabel lingkungan kerja dan beban kerja</li> <li>- lokasi penelitian</li> <li>- jumlah populasi dan sampel</li> </ul> |
| 5  | pengaruh <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan                                                  | Metode kuantitatif | <i>Work life balance</i> berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, Lingkungan                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- menggunakan variabel yang sama yaitu <i>work life balance</i></li> <li>- analisis data</li> </ul>                               | Variabel lingkungan kerja fisik <ul style="list-style-type: none"> <li>- lokasi penelitian</li> <li>- jumlah populasi</li> </ul>                                 |

| No | Judul, Nama dan Tahun Penulis                                                                                                  | Metode Penelitian | Hasil Penelitian                                                                                                                                            | Persamaan                 | Perbedaan  |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------------|
|    | kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT.POS Indonesia (PERSERO) Pusat kota Tangerang Selatan) (Syarif 2024) |                   | kerja fisik berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Work life balance dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. | - Teknik pengumpulan data | dan sampel |

### 2.3. Hubungan Antar Variabel

#### 2.3.1. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

*Work life balance* merupakan suatu kondisi di mana individu dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mencakup aspek waktu, energi, serta peran sosial dalam kehidupan mereka. Banyak penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* yang baik dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, lebih termotivasi, dan lebih fokus dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka (Mulyani, 2023).

#### 2.3.2. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi internal yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan terstruktur antara manajemen dan karyawan dapat memperkuat

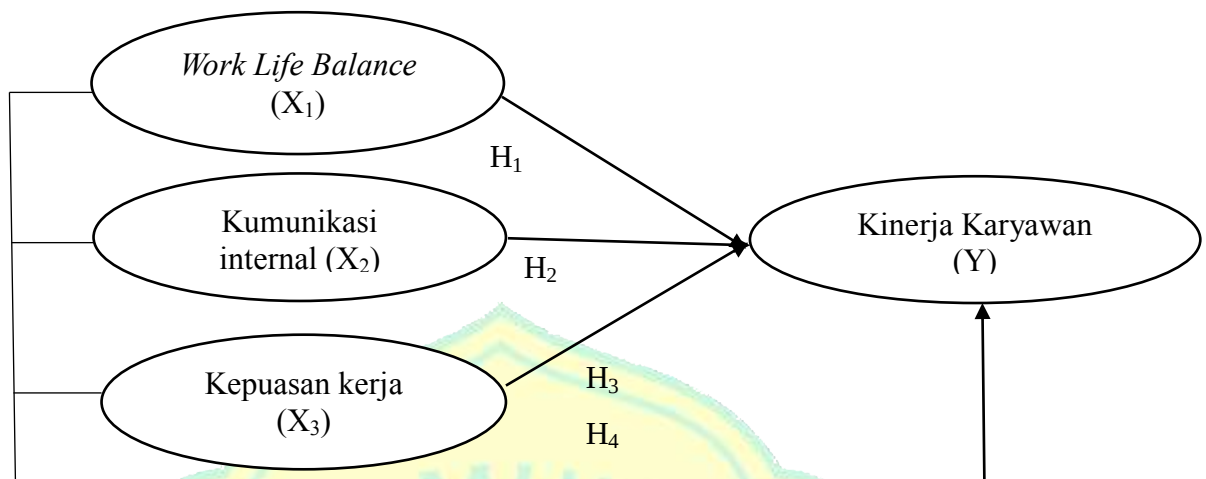
hubungan antar karyawan, meningkatkan pemahaman terhadap tujuan organisasi, serta memperjelas tugas dan tanggung jawab setiap individu (Santoso 2022). Komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja. Karyawan yang mendapatkan informasi yang tepat waktu dan akurat tentang kebijakan organisasi serta perkembangan organisasi merasa lebih dihargai dan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka, sehingga meningkatkan produktivitas mereka

### **2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja, karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari aspek gaji, lingkungan kerja, maupun hubungan dengan rekan kerja dan atasan, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kepuasan tinggi terhadap pekerjaan mereka memiliki motivasi yang lebih kuat untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan semangat kerja, yang berdampak buruk pada kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

## **2.4. kerangka pemikiran**

Berdasarkan hubungan antar variabel yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara ringkasan data tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1



Sumber: berdasarkan penelitian sebelumnya (Jizra Dilano 2022) dan dikembangkan oleh penelitian (2024)

Gambar 2.1  
Kerangka pemikiran

## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan keputusan maka dapat dirumukan hipotesis penelitian adalah:

- H<sub>1</sub> : Diduga *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupu Aceh Besar.
- H<sub>2</sub> : Diduga komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupu Aceh Besar.
- H<sub>3</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupu Aceh Besar.
- H<sub>4</sub> : Diduga *work life balance*, komunikasi internal, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupu Aceh Besar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

##### **3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian**

Penelitian ini di laksanakan pada Warkop BTJ Kupa Aceh Besar mengenai kinerja karyawan, *work life balance*, komunikasi internal, dan kepuasan kerja. Selain itu juga disajikan beberapa informasi tambahan mengenai ambaran umum atau sejarah singkat pada Warkop BTJ Kupa Aceh Besar.

##### **3.1.2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif, dan menunjukkan hubungan antara variabel (Sugiyono 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan peran Work-Life Balance Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Desain dalam penelitian ini meliputi: populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrument penelitian, dan analisis data.

##### **3.1.3. Horizon Waktu**

Penelitian ini menggunakan horizon waktu berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang

hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan mulai bulan November tahun 2024 sampai dengan selesai penelitian.

#### 3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat data yang dianalisis. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat data yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Skala likert digunakan untuk menggunakan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala Likert setiap instrument mempunyai gradasi. Indek yang digunakan dalam penelitian ini adalah dimulai dengan gradasi nilai seperti yang disajikan dalam tabel berikut (Arikunto 2022):

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

| No | Pilihan Jawaban           | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1  | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |
| 2  | Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| 3  | Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| 4  | Setuju (S)                | 4    |
| 5  | Sangat Setuju (SS)        | 5    |

sumber: (Arikunto 2022)

### **3.2. Populasi dan Sampel**

#### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2022:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Warkop BTJ Kupi Aceh Besar yang terdiri dari 33 karyawan.

#### **3.2.2. Sampel**

Maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh menurut Arikunto, (2018:104), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Pada penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar yaitu sebanyak 33 orang responden.

### **3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain Sugiyono,( 2019:139)

#### **1.) Data Primer**

Data yang diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuesioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

## 2.) Data Sekunder

Dalam penelitian ini bersumber dari study Pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian.

Untuk memperoleh data mengenai *work life balance*, komunikasi internal, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dilakukan pengumpulan data, dengan cara menyebarkan kuesioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lebar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

## 3.4. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu *work life balance* ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional variabel**

| No | Variabel             | Devinisi Variabel                                                                                                                                        | Indikator                                                                                                                                | Ukura<br>n Skala | Item<br>Pertanyaa<br>n |
|----|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------|
| 1  | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja karyawan adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi, hal ini melibatkan penilaian terhadap | 1.) Kualitas kerja<br>2.) Produktivitas<br>3.) Sesuai dengan target<br>4.) Penilaian kerja<br>5.) Ketepatan waktu<br>6.) Kuantitas Kerja | Likert           | A1-A8                  |

| No | Variabel                                   | Devinisi Variabel                                                                                                                                                                                                                                                 | Indikator                                                                                                                                                                                                                                  | Ukura<br>n Skala | Item<br>Pertanyaa<br>n |
|----|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------|
|    |                                            | kontribusi dan prestasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan Lestari, (2023:3)                                                                                       | 7.) pemanfaatan Perusahaan<br>8.) Tingkat Kehadiran Khaeruman (2021:17)                                                                                                                                                                    |                  |                        |
| 2  | <i>Work Life Balance</i> (X <sub>1</sub> ) | Dalam dunia yang serba cepat dan penuh tekanan seperti saat ini, banyak individu yang berjuang untuk mencapai keseimbangan ini, karena tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat seringkali mengurangi waktu untuk diri sendiri dan keluarga Haryanto, (2022:33). | 1. keterbukaan terhadap waktu<br>2. ketersediaan fleksibilitas kerja<br>3. ketersediaan waktu cuti<br>4. dukungan keluarga<br>5. pengaturan jam kerja<br>6. beban kerja<br>7. kesehatan mental<br>8. Kesehatan fisik<br>9. hubungan sosial | Likert           | B1-B9                  |
| 3  | Komunika<br>si Internal (X <sub>2</sub> )  | Komunikasi internal yang efektif berfungsi sebagai alat untuk memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi dan memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk berbagi informasi secara terbuka dan transparan Saraswati, (2022:55).                        | 1. Kejelasan pesan<br>2. Kecepatan penyapaian informasi<br>3. Kesesuaian saluran komunikasi<br>4. Keterbukaan informasi<br>5. Dua arah komunikasi<br>6. Keterlibatan karyawan<br>7. Pengakuan dan apresiasi                                | Likert           | C1-C7                  |
| 4  | Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )           | Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan gaji atau penghargaan material lainnya, tetapi juga dengan faktor-                                                                                                                                                    | 1. Menyenangi pekerjaan<br>2. Mencintai pekerjaan<br>3. Moral kerja<br>4. Kedisiplinan                                                                                                                                                     |                  |                        |

| No | Variabel | Devinisi Variabel                                                                                                                                  | Indikator         | Ukura<br>n Skala | Item<br>Pertanyaa<br>n |
|----|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------|------------------------|
|    |          | faktor psikologis dan sosial seperti hubungan dengan rekan kerja, manajemen, serta kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan Sutanto, (2021:39). | 5. Prestasi Kerja | Likert           | D1-D5                  |

### 3.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 29 dengan formulasi regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

|                                                  |                            |
|--------------------------------------------------|----------------------------|
| Y                                                | = Kinerja Karyawan         |
| X <sub>1</sub>                                   | = <i>Work Life Balance</i> |
| X <sub>2</sub>                                   | = Kepuasan Kerja           |
| X <sub>3</sub>                                   | = Komunikasi internal      |
| b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> | = Koefisien Variabel       |
| a                                                | = Konstanta                |
| e                                                | = <i>Error Term</i>        |

### **3.6. Teknik Pengujian Data**

#### **3.6.1. Uji Validitas**

Validitas pada penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efisiensi dari validitas adalah akurasi. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu instrument dapat dinyatakan valid jika setiap pertanyaannya maupun untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur instrument tersebut. Validasi menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas membutuhkan bantuan penggunaan program SPSS. Validitas sebuah item pertanyaan indikator dapat dilihat dalam output nilai sig hitungan (2 tailed) pearson correlation pada baris total konstruk. Jika nilai sig hitungan  $\leq$  sig. maka pernyataan dinyatakan valid. Uji validasi pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for Windows 29 Ghazali, (2022:52).

#### **3.6.2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan menunjukkan kekonsistenan atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas instrument dapat menggunakan Teknik Cronbach alpha dengan bantuan SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha  $> 0.60$  Ghazali, (2022:47).

### **3.6.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.3.1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data menurut Ghozali, (2022:110) bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan skewnes.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya Ghozali, (2020:110)

#### **3.6.3.2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas menurut Ghozali, (2022:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali, (2022:91) juga menambahkan jika korelasi antara variabel independent yang tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

### 3.6.3.3. Uji Heterokedastistas

Menurut Ghozali, (2022:160) uji heterokedastisitas bertujuan mennguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membantu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasrisitas. (2) jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasrisitas.

## 3.7. Rancangan Pengajian Hipotesis

Pengujian hipotensis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji t (t-test) dan secara partial dengan menggunakan uji F (F-test) pada tingkat keyakinan (conviden interval) 95% atau tingkat kesalahan 0,05 dengan mengikuti kriteria pengambilan keputusan.

### 3.7.1. Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (convident interval) 95% dengan kriteria pengambilan keputusan uji t, digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X terhadap Y. dengan kriteria pengujian:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka menolak  $H_a$  dan menerima  $H_o$

$H_{a1}$  : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupa Kabupaten Aceh Besar.

$H_{o1}$  : *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupa Kabupaten Aceh Besar.

$H_{a2}$  : Komunikasi Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupa Kabupaten Aceh Besar.

$H_{o2}$  : Komunikasi Internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupa Kabupaten Aceh Besar.

$H_{a3}$  : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupa Kabupaten Aceh Besar.

$H_{o3}$  : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap karyawan pada Warkop BTJ Kupa Kabupaten Aceh Besar.

### 3.7.2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan work life balace, komunikasi internal, kepuasan kerja secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupa dengan kriteria pengujian :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$  pada tingkat signifikan 5%

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka menerima  $H_o$  dan menolak  $H_a$  pada tingkat signifikan 5%

$H_{04}$  : *Work Life Balance*, Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupa Kabupaten Aceh Besar.

$H_{a4}$  : *Work-Life Balance*, Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupa Kabupaten Aceh Besar.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Pada Warkop Kupa BTJ Aceh Besar Aceh Besar**

BTJ kupa merupakan salah satu warung kopi (warkop) yang cukup dikenal di Kabupaten Aceh Besar. Lokasinya berada di kawasan Darul Imarah dan menjadi tempat berkumpul masyarakat dari berbagai kalangan, mulai dari mahasiswa, pekerja, hingga keluarga. Warkop ini menawarkan berbagai jenis kopi khas Aceh, makanan ringan, serta fasilitas pendukung seperti area duduk yang nyaman dan akses internet (WiFi).

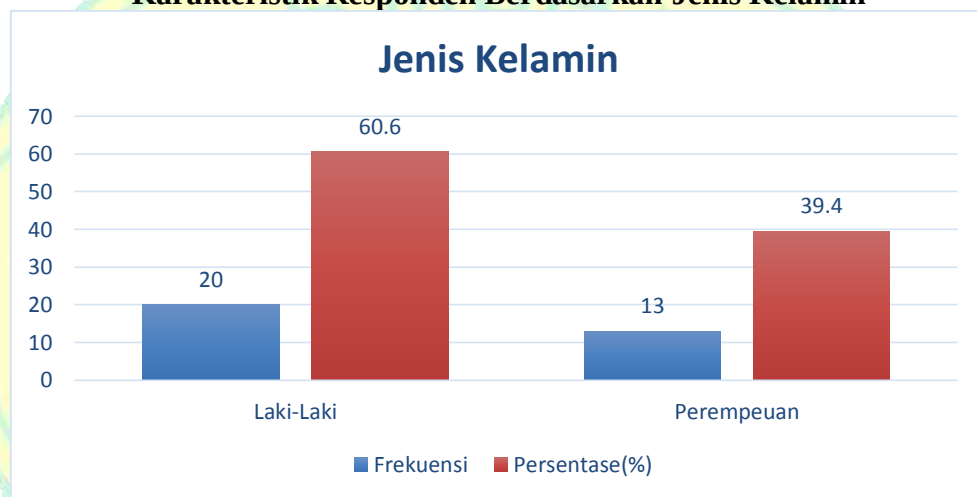
Budaya ngopi di Aceh memiliki nilai sosial yang tinggi karena warung kopi bukan hanya menjadi tempat menikmati minuman, tetapi juga sarana interaksi sosial, diskusi, dan aktivitas ekonomi masyarakat. Kehadiran BTJ kupa Aceh Besar menunjukkan perkembangan usaha kuliner dan kopi di Aceh Besar yang semakin kompetitif.

Selain itu, perkembangan penggunaan pembayaran digital pada sektor warkop dan café di Aceh juga menjadi fenomena menarik. BTJ Kupa Aceh Besar termasuk salah satu merchant yang aktif dalam penggunaan sistem pembayaran QRIS pada program Warkop & Cafe QRIS Challenge di Aceh. Hal ini menunjukkan adanya adaptasi teknologi digital dalam pelayanan usaha kopi modern.

## 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, srtatus perkawinan dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

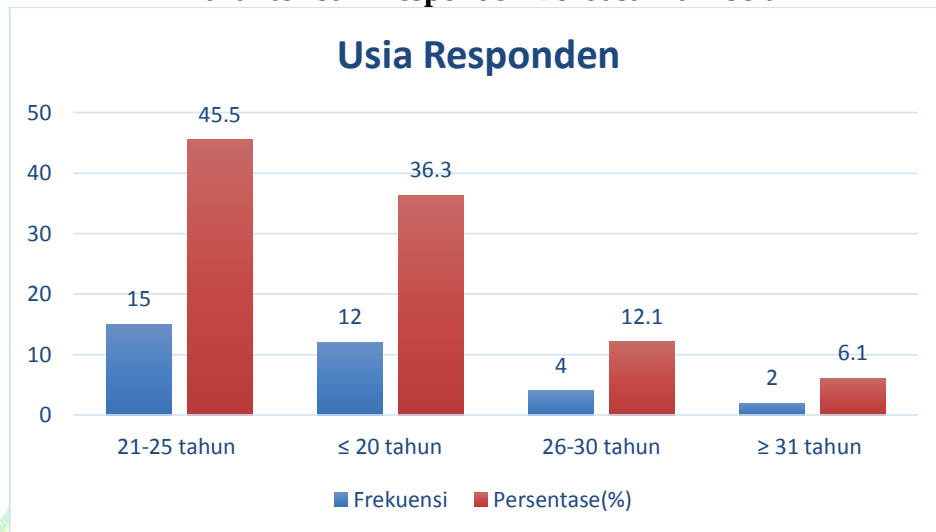
**Diagram 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang responden (60,6%) dan perempuan sebanyak 13 orang responden (3%).

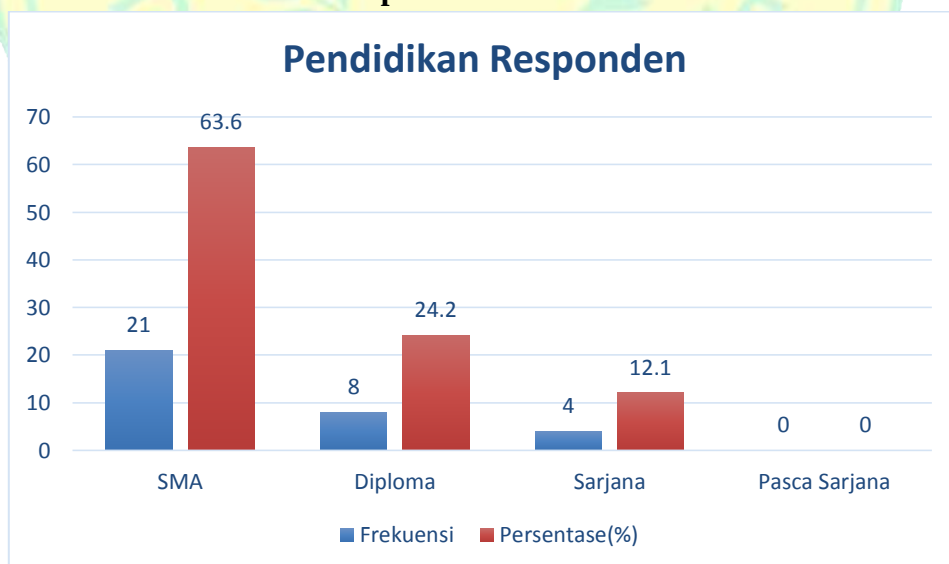
**Diagram 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel di atas terlihat sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi yang berusia 21-25 tahun sebanyak 15 orang (45.5%), ≤ 20 tahun sebanyak 12 orang (36.3%), 26-30 tahun sebanyak 4 orang (12.1%), dan ≥ 31 tahun sebanyak 2 orang (6.1%).

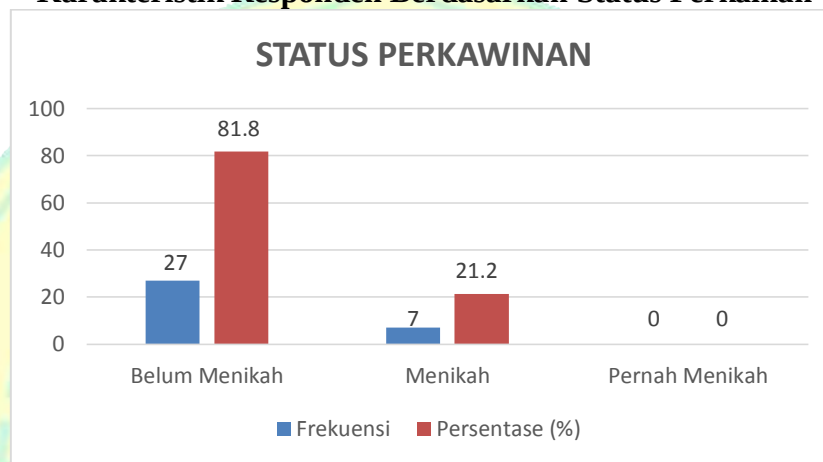
**Diagram 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 21 orang (63.6%), yang berpendidikan diploma sebanyak 8 orang (24.2%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 4 orang (12.1%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 0 orang (0%).

**Diagram 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**



Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel di atas tentang status perkawinan responden terlihat bahwa responden yang belum menikah sebanyak 27 orang (81,8%), responden yang sudah menikah sebanyak 7 orang (21,2%), dan responden yang pernah menikah sebanyak 0 orang (0%).

### 4.3 Pengujian Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel Tabel 4.1**  
**Uji Validitas Kuesioner Penelitian**

| No | Variabel Penelitian                   | Item PernyataanKuesioner        | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel (n=33) | Hasil Uji |
|----|---------------------------------------|---------------------------------|----------------|----------------------|-----------|
| 1  | Kinerja Karyawan (Y)                  | Kualitas kerja                  | 0.424          | 0,344                | Valid     |
| 2  |                                       | Produktivitas                   | 0.406          | 0,344                | Valid     |
| 3  |                                       | Penilaian kerja                 | 0.494          | 0,344                | Valid     |
| 4  |                                       | Ketepatan waktu                 | 0.691          | 0,344                | Valid     |
| 5  |                                       | Kuantitas Kerja                 | 0.582          | 0,344                | Valid     |
| 6  |                                       | Tingkat Kehadiran               | 0.739          | 0,344                | Valid     |
|    |                                       |                                 |                |                      |           |
| 1  | Work Life Balance (X <sub>1</sub> )   | Keterbukaan terhadap waktu      | 0.378          | 0,344                | Valid     |
| 2  |                                       | Ketersedian fleksibilitas kerja | 0.353          | 0,344                | Valid     |
| 3  |                                       | Ketersedian waktu cuti          | 0.513          | 0,344                | Valid     |
| 4  |                                       | Dukungan keluarga               | 0.889          | 0,344                | Valid     |
| 5  |                                       | Pengaturan jam kerja            | 0.653          | 0,344                | Valid     |
| 6  |                                       | Beban kerja                     | 0.785          | 0,344                | Valid     |
| 7  |                                       | Kesehatan mental                | 0.652          | 0,344                | Valid     |
| 8  |                                       | Kesehatan fisik                 | 0.635          | 0,344                | Valid     |
| 9  |                                       | Hubungan sosial                 | 0.889          | 0,344                | Valid     |
|    |                                       |                                 |                |                      |           |
| 1  | Komunikasi Internal (X <sub>2</sub> ) | Kejelasan pesan                 | 0.524          | 0,344                | Valid     |
| 2  |                                       | Kecepatan penyapaian informasi  | 0.753          | 0,344                | Valid     |
| 3  |                                       | Kesesuaian saluran komunikasi   | 0.842          | 0,344                | Valid     |
| 4  |                                       | Keterbukaan informasi           | 0.883          | 0,344                | Valid     |
| 5  |                                       | Dua arah komunikasi             | 0.760          | 0,344                | Valid     |
| 6  |                                       | Keterlibatan karyawan           | 0.883          | 0,344                | Valid     |
| 7  |                                       | Pengakuan dan apresiasi         | 0.769          | 0,344                | Valid     |
|    |                                       |                                 |                |                      |           |
| 1  | Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )      | Menyenangi pekerjaan            | 0.506          | 0,344                | Valid     |
| 2  |                                       | Mencingtai pekerjaan            | 0.632          | 0,344                | Valid     |
| 3  |                                       | Moral kerja                     | 0.494          | 0,344                | Valid     |
| 4  |                                       | Kedisiplinan                    | 0.545          | 0,344                | Valid     |
| 5  |                                       | Prestasi Kerja                  | 0.635          | 0,344                | Valid     |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,344) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai  $\alpha \geq 0,60$ . Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Tabel 4.2**  
**Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian**

| Variabel Penelitian           | Nilai Uji Reabilitas | Cronb.Alpha | Keterangan |
|-------------------------------|----------------------|-------------|------------|
| Work Life Balance ( $X_1$ )   | 0,857                | 0,60        | Handal     |
| Komunikasi Internal ( $X_2$ ) | 0,904                | 0,60        | Handal     |
| Kepuasan Kerja ( $X_3$ )      | 0,784                | 0,60        | Handal     |
| Kinerja Karyawan (Y)          | 0,691                | 0,60        | Handal     |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel *work life balance* ( $X_1$ ) dengan nilai 0,857, komunikasi internal ( $X_2$ ) dengan nilai 0,904, kepuasan kerja ( $X_3$ ) dengan nilai 0,784 dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,691. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

### 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel *work life balance*, komunikasi internal, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan**

| No | Kinerja Karyawan (Y)                                                         | SS |      | S  |      | KS |      | TS |   | STS |   | Mean        |
|----|------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|-------------|
|    |                                                                              | f  | %    | F  | %    | f  | %    | f  | % | f   | % |             |
| 1  | Saya mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan warkop            | 18 | 54.5 | 9  | 27.3 | 6  | 18.2 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,36        |
| 2  | Saya dapat bekerja secara efektif meskipun kondisi warkop ramai              | 13 | 39.4 | 15 | 45.5 | 5  | 15.2 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,24        |
| 3  | Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja agar mendapat penilaian yang baik. | 21 | 63.6 | 12 | 36.4 | 0  | 0    | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,64        |
| 4  | Saya datang bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan                      | 18 | 54.5 | 11 | 33.3 | 4  | 12.1 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,42        |
| 5  | Saya mampu melayani pelanggan dalam jumlah banyak dengan baik                | 17 | 51.5 | 14 | 42.4 | 2  | 6.1  | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,45        |
| 6  | Saya memiliki tingkat kehadiran kerja yang baik                              | 18 | 54.5 | 12 | 36.4 | 3  | 9.1  | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,45        |
|    | <b>Nilai Rerata</b>                                                          |    |      |    |      |    |      |    |   |     |   | <b>4,43</b> |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan warkop diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, saya dapat bekerja secara efektif meskipun kondisi warkop ramai diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang berarti setuju, saya berusaha meningkatkan kualitas kerja agar mendapat penilaian yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,64(5) yang berarti sangat setuju, saya datang bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4,42(4) yang berarti setuju, saya mampu melayani pelanggan dalam jumlah banyak dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju, saya memiliki tingkat kehadiran kerja yang baik diperoleh

jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4,43(4) yang berarti setuju.

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel *Work Life Balance*

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel *work life balance* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi *Work Life Balance***

| No                  | <i>Work Life Balance</i> (X <sub>1</sub> )                                       | SS |      | S  |      | KS |      | TS |   | STS |   | Mean        |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|-------------|
|                     |                                                                                  | f  | %    | f  | %    | f  | %    | f  | % | f   | % |             |
| 1                   | Pekerjaan di warkop tidak terlalu mengganggu waktu pribadi saya.                 | 13 | 39.4 | 15 | 45.5 | 5  | 15.2 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,24        |
| 2                   | Saya dapat menyesuaikan jadwal kerja ketika memiliki keperluan pribadi tertentu. | 19 | 57.6 | 11 | 33.3 | 3  | 9.1  | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,48        |
| 3                   | Warkop memberikan kesempatan cuti kepada karyawan ketika diperlukan.             | 21 | 63.6 | 12 | 36.4 | 0  | 0    | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,64        |
| 4                   | Atasan memberikan pengertian ketika saya memiliki urusan keluarga penting        | 18 | 54.5 | 11 | 33.3 | 4  | 12.1 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,42        |
| 5                   | Jadwal kerja di warkop cukup membantu saya menjaga keseimbangan hidup.           | 17 | 51.5 | 14 | 42.4 | 2  | 6.1  | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,45        |
| 6                   | Beban kerja saya seimbang dan tidak mengganggu waktu pribadi saya                | 18 | 54.5 | 12 | 36.4 | 3  | 9.1  | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,45        |
| 7                   | Saya merasa nyaman dan tidak mudah stres dalam bekerja di warkop.                | 15 | 45.5 | 14 | 42.4 | 4  | 12.1 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,33        |
| 8                   | Saya tetap dapat menjaga kesehatan fisik selama bekerja di warkop                | 21 | 63.6 | 9  | 27.3 | 3  | 9.1  | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,55        |
| 9                   | Pekerjaan di warkop tidak mengganggu hubungan sosial saya dengan orang lain.     | 18 | 54.5 | 11 | 33.3 | 4  | 12.1 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,42        |
| <b>Nilai Rerata</b> |                                                                                  |    |      |    |      |    |      |    |   |     |   | <b>4,44</b> |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel *work life balance* pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya memiliki kebebasan dalam mengatur waktu kerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang berarti setuju, saya dapat menyesuaikan jadwal kerja ketika memiliki keperluan pribadi tertentu diperoleh jawaban rata-rata 4,48(4) yang berarti setuju, warkop memberikan kesempatan cuti kepada karyawan ketika diperlukan diperoleh jawaban rata-rata 4,64(5) yang berarti sangat setuju, atasan memberikan pengertian ketika saya memiliki urusan keluarga penting diperoleh jawaban rata-rata 4,42(4) yang berarti setuju, jadwal kerja di warkop cukup membantu saya menjaga keseimbangan hidup diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju, beban kerja saya seimbang dan tidak mengganggu waktu pribadi saya diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju, saya merasa nyaman dan tidak mudah stres dalam bekerja di warkop diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, saya tetap dapat menjaga kesehatan fisik selama bekerja di warkop diperoleh jawaban rata-rata 4,55(4) yang berarti setuju, pekerjaan di warkop tidak mengganggu hubungan sosial saya dengan orang lain diperoleh jawaban rata-rata 4,42(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel *work life balance* diperoleh nilai rerata sebesar 4,44(4) yang berarti setuju.

### **3. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Internal**

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel komunikasi internal adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Komunikasi Internal**

| No                  | Komunikasi Internal<br>(X <sub>2</sub> )                                  | SS |      | S  |      | KS |      | TS |   | STS |   | Mean        |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|----|---|-----|---|-------------|
|                     |                                                                           | f  | %    | f  | %    | f  | %    | f  | % | f   | % |             |
| 1                   | Arahan kerja di warkop disampaikan dengan jelas.                          | 14 | 42.4 | 16 | 48.5 | 3  | 9.1  | 0  | 0 | 0   | 0 | <b>4,33</b> |
| 2                   | Saya cepat memperoleh informasi mengenai perubahan jadwal atau pekerjaan. | 18 | 54.5 | 10 | 30.3 | 5  | 15.2 | 0  | 0 | 0   | 0 | <b>4,39</b> |
| 3                   | Komunikasi melalui grup chat atau media lainnya berjalan efektif.         | 12 | 36.4 | 14 | 42.4 | 7  | 21.1 | 0  | 0 | 0   | 0 | <b>4,15</b> |
| 4                   | Atasan terbuka dalam menyampaikan informasi kepada karyawan               | 10 | 30.3 | 15 | 45.5 | 8  | 24.2 | 0  | 0 | 0   | 0 | <b>4,06</b> |
| 5                   | Atasan mau mendengarkan masukan dari karyawan.                            | 15 | 45.5 | 12 | 36.4 | 6  | 18.2 | 0  | 0 | 0   | 0 | <b>4,27</b> |
| 6                   | Saya dilibatkan dalam pembahasan yang berkaitan dengan pekerjaan          | 11 | 33.3 | 12 | 36.4 | 10 | 30.3 | 0  | 0 | 0   | 0 | <b>4,03</b> |
| 7                   | Saya merasa dihargai atas pekerjaan yang saya lakukan di warkop           | 10 | 30.3 | 15 | 45.5 | 8  | 24.2 | 0  | 0 | 0   | 0 | <b>4,06</b> |
| <b>Nilai Rerata</b> |                                                                           |    |      |    |      |    |      |    |   |     |   | <b>4,18</b> |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel komunikasi internal pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu arahan kerja di warkop disampaikan dengan jelas diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, saya cepat memperoleh informasi mengenai perubahan jadwal atau pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,39(4) yang berarti setuju, komunikasi melalui grup chat atau media lainnya berjalan efektif diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju, atasan terbuka dalam menyampaikan informasi kepada karyawan diperoleh jawaban rata-rata 4,06(4) yang berarti setuju, atasan mau mendengarkan masukan dari karyawan diperoleh

jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju, saya dilibatkan dalam pembahasan yang berkaitan dengan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,03(4) yang berarti setuju, saya merasa dihargai atas pekerjaan yang saya lakukan di warkop diperoleh jawaban rata-rata 4,06(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel komunikasi internal diperoleh nilai rerata sebesar 4,18(4) yang berarti setuju.

#### 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja**

| No                  | Kepuasan Kerja ( $X_3$ )                                           | SS |      | S  |      | KS |     | TS |   | STS |   | Mean        |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|-------------|
|                     |                                                                    | f  | %    | f  | %    | f  | %   | f  | % | f   | % |             |
| 1                   | Saya merasa senang bekerja di warkop ini.                          | 7  | 21.2 | 24 | 72.7 | 2  | 6.1 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,15        |
| 2                   | Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan setiap hari.            | 11 | 33.3 | 22 | 66.7 | 0  | 0   | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,33        |
| 3                   | Saya tetap berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. | 10 | 30.3 | 21 | 63.6 | 2  | 6.1 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,24        |
| 4                   | Saya mematuhi aturan kerja yang berlaku di warkop.                 | 9  | 27.3 | 23 | 69.7 | 1  | 3.0 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,24        |
| 5                   | Saya merasa hasil kerja saya cukup baik selama bekerja di warkop   | 8  | 24.2 | 23 | 69.7 | 2  | 6.1 | 0  | 0 | 0   | 0 | 4,18        |
| <b>Nilai Rerata</b> |                                                                    |    |      |    |      |    |     |    |   |     |   | <b>4,22</b> |

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya merasa senang bekerja di warkop ini diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju, saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan setiap hari

diperoleh jawaban rata-rata 4,33(5) yang berarti setuju, saya tetap berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang berarti setuju, saya mematuhi aturan kerja yang berlaku di warkop diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang berarti setuju, saya merasa hasil kerja saya cukup baik selama bekerja di warkop diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,22(4) yang berarti setuju

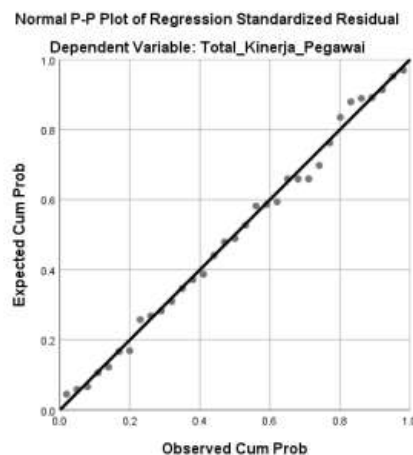
#### 4.5 Pengujian Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

**Gambar 4.1**

#### **Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Hasil penelitian (2026)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.5.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.7 :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |       |
|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model                     | Collinearity Statistics |       |
|                           | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              |                         |       |
| Total_Work_Life_Balance   | .925                    | 1.081 |
| Total_Komunikasi_Internal | .795                    | 1.257 |
| Total_Kepuasan_Kerja      | .831                    | 1.203 |

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Karyawan

Sumber : Hasil penelitian (2026)

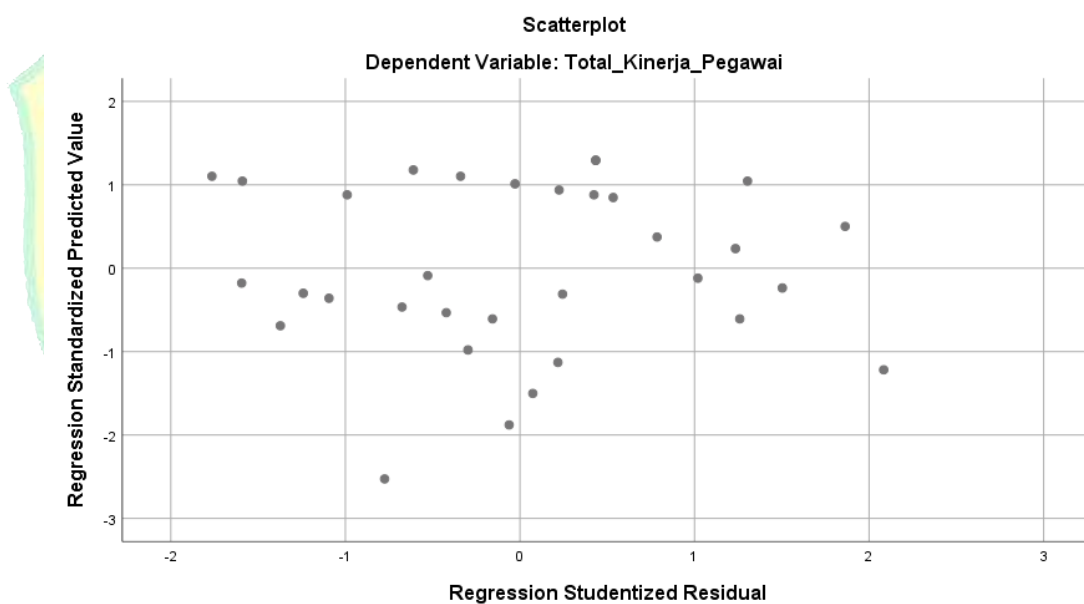
Berdasarkan tabel 4.7 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki

nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil penelitian (2026)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

#### 4.6 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)              | 6.669                       | 1.933      |                           | 3.450  | .002 |
| Total_Work_Life_Balance   | .539                        | .034       | .846                      | 15.827 | .000 |
| Total_Komunikasi_Internal | .180                        | .035       | .298                      | 5.165  | .000 |
| Total_Kepuasan_Kerja      | .219                        | .075       | .165                      | 2.920  | .007 |

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Primer (2026)

Berdasarkan table 4.8 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,669 + 0,539X_1 + 0,180X_2 + 0,219X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta  $b_a = 6,669$

Berarti apabila variabel *work life balance* ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja karyawan ( $Y$ ) akan bernilai 6,669.

b. Koefisien regresi  $b_1=0,539$

*work life balance* ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,539. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel *work life balance* ( $X_1$ ) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,539 satuan.

c. Koefisien regresi  $b_2=0,180$

Komunikasi internal ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,180. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan komunikasi internal sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,180 satuan.

d. Koefisien regresi  $b_3=0,219$

Kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,219. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,219 satuan.

#### 4.6.1 Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. *Work Life Balance* ( $X_1$ )

Pada variabel *work life balance* ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} (15,827) > t_{tabel} (2,045)$ , dengan tingkat signifikan  $0,046 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), artinya variabel *work life balance* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada

Warkop Kupa BTJ Aceh Besar Aceh Besar. Artinya semakin baik *work life balance* ( $X_1$ ) maka semakin tinggi kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Warkop BTJ Kupa Aceh Besar.

b. Komunikasi Internal ( $X_2$ )

Pada variable komunikasi internal ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (5,165) >  $t_{tabel}$  (2,045), dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), artinya variabel komunikasi internal ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Warkop Kupa BTJ Aceh Besar Aceh Besar, Artinya semakin baik komunikasi internal ( $X_2$ ) maka, semakin tinggi kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Warkop BTJ Kupa Aceh Besar.

c. Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Pada variable kepuasan kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,920) >  $t_{tabel}$  (2,045), dengan tingkat signifikan  $0,006 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), artinya variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Warkop Kupa BTJ Aceh Besar Aceh Besar. Artinya semakin baik kepuasan kerja ( $X_3$ ) maka, semakin tinggi kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Warkop BTJ Kupa Aceh Besar.

#### 4.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh *work life balance* ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 186.579        | 3  | 62.193      | 116.499 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 15.482         | 29 | .534        |         |                   |
|       | Total      | 202.061        | 32 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total\_Kepuasan\_Kerja, Total\_Komunikasi\_Internal, Total\_Work\_Life\_Balance

Sumber: Data Primer (2026)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $116,499 \geq F_{tabel}$  sebesar 2,934 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh *work life balance* ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Warkop BTJ Kupu Aceh Besa.

#### 4.6.3 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

**Tabel 4.10**  
**Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .961 <sup>a</sup> | .923     | .915              | .731                       |

a. Predictors: (Constant), Total\_Kepuasan\_Kerja,  
 Total\_Komunikasi\_Internal, Total\_Work\_Life\_Balance

b. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data primer (2026)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2022), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.10 diatas diperoleh angka R sebesar 0,961. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara *work life balance* ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan (Y) pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,915 atau 91,5%. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) pada tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel *work*

*life balance* ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 91,5%, sedangkan 8,5% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

#### **4.7 Pembahasan**

##### **4.7.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan di Warkop BTJ Kupi Kabupaten Aceh Besar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warkop BTJ Kupi Aceh Besar. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 15,827 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,045 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Karyawan yang mampu mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadinya dengan baik cenderung bekerja lebih produktif dan memberikan pelayanan yang optimal.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden, indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah kesempatan cuti yang diberikan ketika diperlukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa Warkop BTJ Kupi Aceh Besar telah memberikan perhatian terhadap kebutuhan pribadi karyawan sehingga mampu menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Temuan ini juga mendukung penelitian Syawala Putri Safinska (2024) yang menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.2 Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan di Warkop BTJ Kupi Kabupaten Aceh Besar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,165 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,045 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan memudahkan penyampaian informasi serta koordinasi pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil deskriptif, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kecepatan memperoleh informasi mengenai perubahan jadwal atau pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem komunikasi yang diterapkan di Warkop BTJ Kupi Aceh Besar telah berjalan dengan cukup baik sehingga mendukung kelancaran operasional perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Niken Dwi Ardila (2022) yang menyimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Warkop BTJ Kupi Kabupaten Aceh Besar**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,920 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,045 dan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Karyawan yang merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya cenderung bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi, indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan bahwa karyawan menikmati pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman bekerja di Warkop BTJ Kupi Aceh Besar sehingga berdampak positif terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan. Menurut teori perilaku organisasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Karyawan yang puas akan menunjukkan loyalitas yang tinggi dan berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Syawala Putri Safinska (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.7.4 Pengaruh *Work Life Balance*, Komunikasi Internal, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Warkop BTJ Kupi Kabupaten Aceh Besar**

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa *work life balance*, komunikasi internal, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupi Aceh Besar. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 116,499 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,934 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,915 menunjukkan bahwa 91,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance*, komunikasi internal, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 8,5%

dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilakukan hanya dengan memperhatikan satu faktor saja, melainkan harus dilakukan secara menyeluruh melalui penciptaan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, komunikasi internal yang efektif, dan kepuasan kerja yang tinggi. Apabila ketiga faktor tersebut dapat dikelola dengan baik oleh manajemen, maka karyawan akan bekerja lebih produktif, disiplin, dan mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

#### **4.8 Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work life balance*, komunikasi internal, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupa Aceh Besar, diperoleh hasil bahwa ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoritis maupun praktis yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,539. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, pihak manajemen Warkop BTJ Kupa Aceh Besar perlu mempertahankan serta meningkatkan kebijakan yang

mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Selain itu, Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan penelitian sebelumnya. Penelitian Syawala Putri Safinska (2024) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat teori bahwa penerapan *work life balance* merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan pada sektor jasa, termasuk Warkop BTJ Kupi Aceh Besar.

Selanjutnya, variabel komunikasi internal juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,180. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperkuat sistem komunikasi internal melalui penyampaian informasi yang jelas, keterbukaan dalam memberikan arahan kerja, serta peningkatan keterlibatan karyawan dalam pembahasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan komunikasi yang baik, potensi terjadinya kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan dapat diminimalisir sehingga efektivitas kerja semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Niken Dwi Ardila (2022) yang menyimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Selain itu, variabel kepuasan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan

karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan, serta menjaga hubungan kerja yang harmonis guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Syawala Putri Safinska (2024) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Jizra Dilano (2022) dan Nabawi (2022) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa *work life balance*, komunikasi internal, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 91,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan pada Warkop BTJ Kupa Aceh Besar. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja karyawan sebaiknya dilakukan secara menyeluruh dengan memperhatikan aspek keseimbangan kehidupan kerja, komunikasi internal, dan kepuasan kerja secara bersamaan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work life balance*, komunikasi internal dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Warkop Kupa BTJ Aceh Besar Aceh Besar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop Kupa BTJ Aceh Besar Aceh Besar. Hal ini berarti semakin tinggi *work life balance* maka semakin membaik kinerja karyawan.
2. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop Kupa BTJ Aceh Besar Aceh Besar. Hal ini berarti semakin baik komunikasi internal maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop Kupa BTJ Aceh Besar Aceh Besar. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan pegawai maka semakin meningkat kinerja karyawan.
4. *Work life balance*, komunikasi internal dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop Kupa BTJ Aceh Besar Aceh Besar. Hal ini berarti semakin meningkatnya work

life balance, dan semakin bagusnya komunikasi internal serta semakin meningkatnya kepuasan pegawai maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diperoleh.

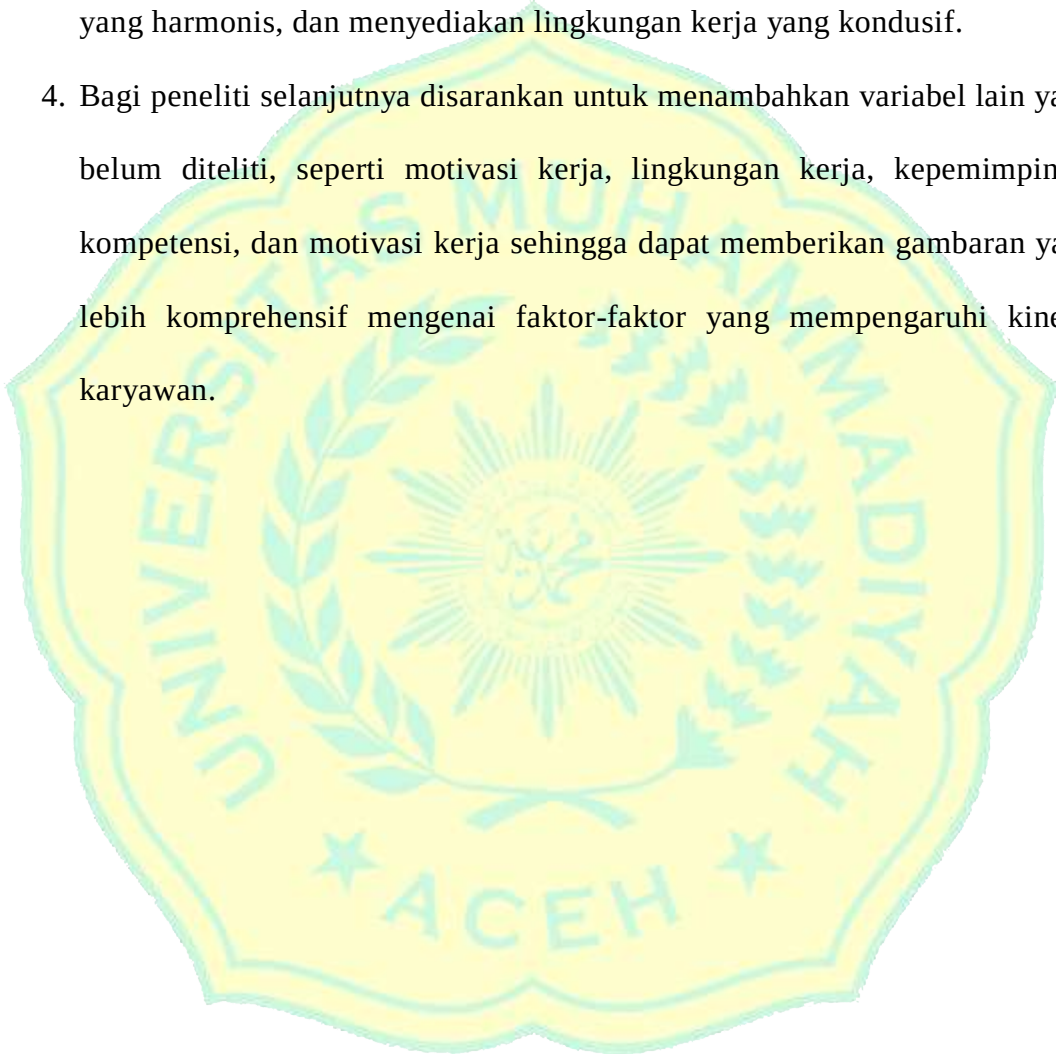
## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pihak manajemen Warkop BTJ Kupi Aceh Besar disarankan untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Hal ini perlu dilakukan karena indikator "pekerjaan di warkop tidak terlalu mengganggu waktu pribadi saya" memiliki nilai rata-rata terendah. Oleh karena itu, pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel dan proporsional perlu ditingkatkan agar karyawan tetap memiliki waktu yang cukup untuk kebutuhan pribadi dan keluarga.
2. Pihak manajemen Warkop BTJ Kupi Aceh Besar disarankan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pembahasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Saran ini didasarkan pada indikator "saya dilibatkan dalam pembahasan yang berkaitan dengan pekerjaan" yang memiliki nilai rata-rata terendah. Keterlibatan yang lebih besar akan meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan terhadap kemajuan usaha.
3. Pihak manajemen Warkop BTJ Kupi Aceh Besar disarankan untuk meningkatkan kenyamanan dan suasana kerja yang positif sehingga

karyawan merasa lebih senang dalam bekerja. Hal ini didasarkan pada indikator "saya merasa senang bekerja di warkop ini" yang memperoleh nilai rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan antara lain memberikan apresiasi atas kinerja karyawan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agus Ariyanto, Windi Sartika Gilang Kencana. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh." *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* 11 No.1: 23-32.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Evi C. Waworuntu, Sandra J. R. Kainde, Deske W. Mandagi. 2022. "Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Di Antara Karyawan Milenial Dan Gen Z : Tinjauan Sisttematis." *Program Studi Manajemen* 299-314.
- Ghozali. 2022. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* . Semarang: Badan Peneltian Universitas Diponegoro.
- Haryanto, M. 2021. "Dampak Teknologi Terhadap Work Life Balance Karyawan di Era Digital." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 25-38.
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke- 23)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Herlina, R. 2022. *Manajemen Komunikasi ( Membangun Hubungan Yang Efektif Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Jizra Dilano, Ririsma Sihobing, Gurpreet Dhillon Bhily. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong." *Journal of Business Finance and Econimic* 1-18.
- Khaeruman, dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV.AA.RIZKY.
- Kinicki&Kreitner. 2018. *Organizational Behavior*. 8th Edition: McGraw Hill.
- Kristanto, H. 2019. "Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan CV Tanya Fiberglass." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 17 (1): 86-98.
- Lestari, Dewi. 2023. *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widina Media Utama.

- Lukmiati. 2022. "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis Dewantara* 46-50.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika ADITAMA.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562-573.
- Mulyani, H. 2023. "Komunikasi Internal Dan Dampak Terhadap Kinerja karyawan studi kasus di Perusahaan Multinasional ." *Jurnal Komunikasi Dan Manajemen* 34-47.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja ." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 170-183.
- Niken Dwi Ardila, Hengky Pramusinto. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan* 53-66.
- Prasetyo, D. E., & Achmad, N. (2025). Pengaruh Communication, Work Discipline dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada PT X Boyolali. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 962-982.
- Santoso, E , Pratama, B. 2022. "Tantangan Dalam Pengelolaan Komunikasi Internal Di Perusahaan Indonesia ." *Jurnal Komunikasi Bisnis* 112-125.
- Saraswati, d. 2021. *Komunikasi Dalam Organisasi (Teori & Praktik)*. Jakarta: Prenadamedia.
- Sari, L. 2021. "Kesejahteraan Karyawan Dan work-Life Balance : Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi." *Jurnal Kesehatan Dan Manajemen* 145-159.
- Setiawan, F. 2022. "Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal : Hubungan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan ." *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 63-76.

- Sijabat. 2024. "Pengaruh *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Pemerintah Provinsi Maluku." *Ekonomi Dan Bianis* 6197-6204.
- Siti Mufidah, B. M. 2022. "Pelatihan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rifan Financindo Berjangka Solo." *Ekonomi Manajemen* 04 (01): 145-154.
- Subroto, Setyowati. 2012. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 12 (1): 18-33.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. bandung: CV. Alfabeta.
- Sutanto, D. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Indonesia." *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia* 120-133.
- Syarif, Nayla Nur Fatihan. 2024. "Pengaruh *Work Life Balance*, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Pusat Kota Tangerang Selatan) ." *Ekonomi Dan Bisnis* 58-80.
- Syawala Putri Safinska, Sumartik Sumrtik, Risky Eka Febriansah. 2024. "Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan." *Journal of Economic, Business and Accounting* 7 Nomor 5: 1464-1480.
- Wahyuni, M. 2022. *Strategi Komunikasi Internal Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Widodo, S. 2022. *Work-Life Balance Dan Kesejahteraan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

## LAMPIRAN I KUESIONER

### Kuesioner Penelitian

#### **Pengaruh *Work Life Balance*, Komunikasi Internal dan Kpeuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop BTJ Aceh Besar**

Saya mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

#### Identitas Responden

1. No. Kuesioner :  (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐  $\leq 20$  Tahun ☐ 26-30 Tahun  
☐ 21-25 Tahun ☐  $\geq 31$  Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana  
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Status Perkawinan: ☐ Belum Menikah  
☐ Sudah Menikah  
☐ Pernah Menikah

#### Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ( $\checkmark$ ) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

## LAMPIRAN I KUESIONER

### A. Kinerja Karyawan (Y)

| NO | Pernyataan                                                                   | SS | S | KS | TS | STS |
|----|------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1  | Saya mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan warkop            |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya dapat bekerja secara efektif meskipun kondisi warkop ramai              |    |   |    |    |     |
| 3  | Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja agar mendapat penilaian yang baik. |    |   |    |    |     |
| 4  | Saya datang bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan                      |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya mampu melayani pelanggan dalam jumlah banyak dengan baik                |    |   |    |    |     |
| 6  | Saya memiliki tingkat kehadiran kerja yang baik                              |    |   |    |    |     |

### B. Work Life Balance (X<sub>1</sub>)

| NO | Pernyataan                                                                       | SS | S | KS | TS | STS |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1  | Pekerjaan di warkop tidak terlalu mengganggu waktu pribadi saya.                 |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya dapat menyesuaikan jadwal kerja ketika memiliki keperluan pribadi tertentu. |    |   |    |    |     |
| 3  | Warkop memberikan kesempatan cuti kepada karyawan ketika diperlukan.             |    |   |    |    |     |
| 4  | Atasan memberikan pengertian ketika saya memiliki urusan keluarga penting        |    |   |    |    |     |
| 5  | Jadwal kerja di warkop cukup membantu saya menjaga keseimbangan hidup.           |    |   |    |    |     |
| 6  | Beban kerja saya seimbang dan tidak mengganggu waktu pribadi saya                |    |   |    |    |     |
| 7  | Saya merasa nyaman dan tidak mudah stres dalam bekerja di warkop.                |    |   |    |    |     |
| 8  | Saya tetap dapat menjaga kesehatan fisik selama bekerja di warkop                |    |   |    |    |     |
| 9  | Pekerjaan di warkop tidak mengganggu hubungan sosial saya dengan orang lain.     |    |   |    |    |     |

### C. Komunikasi Internal (X<sub>2</sub>)

| NO | Pernyataan                                                                | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1  | Arahan kerja di warkop disampaikan dengan jelas.                          |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya cepat memperoleh informasi mengenai perubahan jadwal atau pekerjaan. |    |   |    |    |     |
| 3  | Komunikasi melalui grup chat atau media lainnya berjalan efektif.         |    |   |    |    |     |

## LAMPIRAN I KUESIONER

|   |                                                                  |  |  |  |  |  |
|---|------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 4 | Atasan terbuka dalam menyampaikan informasi kepada karyawan      |  |  |  |  |  |
| 5 | Atasan mau mendengarkan masukan dari karyawan.                   |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya dilibatkan dalam pembahasan yang berkaitan dengan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya merasa dihargai atas pekerjaan yang saya lakukan di warkop  |  |  |  |  |  |

### D. Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)

| NO | Pernyataan                                                         | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
| 1  | Saya merasa senang bekerja di warkop ini.                          |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan setiap hari.            |    |   |    |    |     |
| 3  | Saya tetap berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. |    |   |    |    |     |
| 4. | Saya mematuhi aturan kerja yang berlaku di warkop.                 |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya merasa hasil kerja saya cukup baik selama bekerja di warkop   |    |   |    |    |     |

## LAMPIRAN II TABULASI DATA

| NO | Kinerja Pegawai (Y) |    |    |    |    |    |    | Work Life Balance (X1) |    |    |    |    |    |    |    |    |     | Komunikasi Internal (X2) |    |    |    |    |    |    |     | Kepuasan Kerja (X3) |    |    |    |    |     |  |
|----|---------------------|----|----|----|----|----|----|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--------------------------|----|----|----|----|----|----|-----|---------------------|----|----|----|----|-----|--|
|    | P1                  | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | ΣY | P1                     | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | ΣX1 | P1                       | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | ΣX2 | P1                  | P2 | P3 | P4 | P5 | ΣX3 |  |
| 1  | 5                   | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 28 | 4                      | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 38  | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 28  | 5                   | 5  | 4  | 4  | 5  | 23  |  |
| 2  | 3                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 23 | 4                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 31  | 3                        | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 22  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20  |  |
| 3  | 5                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25 | 4                      | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 34  | 3                        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 33  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 25  |  |
| 4  | 5                   | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29 | 4                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 39  | 5                        | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 32  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 5  | 21  |  |
| 5  | 3                   | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 27 | 5                      | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 37  | 3                        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 21  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20  |  |
| 6  | 5                   | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 27 | 5                      | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 34  | 4                        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 34  | 4                   | 5  | 5  | 4  | 4  | 22  |  |
| 7  | 3                   | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 25 | 4                      | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 37  | 5                        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 23  | 4                   | 4  | 5  | 5  | 5  | 23  |  |
| 8  | 4                   | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 22 | 4                      | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 28  | 4                        | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 32  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 25  |  |
| 9  | 5                   | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 26 | 5                      | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 34  | 5                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 29  | 4                   | 4  | 5  | 3  | 4  | 20  |  |
| 10 | 5                   | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29 | 4                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 39  | 5                        | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 31  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 25  |  |
| 11 | 4                   | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25 | 5                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | 4                        | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 32  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20  |  |
| 12 | 3                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 28 | 5                      | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 39  | 4                        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 22  | 4                   | 4  | 3  | 4  | 4  | 19  |  |
| 13 | 5                   | 4  | 5  | 3  | 5  | 3  | 25 | 4                      | 5  | 5  | 3  | 5  | 3  | 3  | 5  | 3  | 32  | 5                        | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 31  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20  |  |
| 14 | 4                   | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 26 | 5                      | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 33  | 4                        | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 28  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20  |  |
| 15 | 5                   | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 28 | 3                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 39  | 4                        | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 30  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20  |  |
| 16 | 3                   | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 26 | 4                      | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 37  | 5                        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 23  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20  |  |
| 17 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24 | 4                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | 5                        | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 26  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20  |  |
| 18 | 5                   | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29 | 4                      | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 39  | 5                        | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 34  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20  |  |
| 19 | 4                   | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 24 | 3                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 34  | 5                        | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 30  | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 25  |  |
| 20 | 5                   | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 28 | 3                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 39  | 5                        | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 31  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 19  |  |
| 21 | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30 | 5                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40  | 5                        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 35  | 4                   | 5  | 5  | 4  | 4  | 22  |  |
| 22 | 4                   | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25 | 5                      | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 35  | 4                        | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 29  | 4                   | 5  | 3  | 5  | 4  | 21  |  |
| 23 | 5                   | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29 | 4                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40  | 4                        | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 30  | 4                   | 5  | 4  | 4  | 4  | 21  |  |
| 24 | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30 | 5                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40  | 5                        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 35  | 4                   | 5  | 5  | 4  | 4  | 22  |  |

## LAMPIRAN II TABULASI DATA

| NO | Kinerja Pegawai (Y) |    |    |    |    |    |    | Work Life Balance (X1) |    |    |    |    |    |    |    |    |     | Komunikasi Internal (X2) |    |    |    |    |    |    |     | Kepuasan Kerja (X3) |    |    |    |    |     |
|----|---------------------|----|----|----|----|----|----|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--------------------------|----|----|----|----|----|----|-----|---------------------|----|----|----|----|-----|
|    | P1                  | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | ΣY | P1                     | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | ΣX1 | P1                       | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | ΣX2 | P1                  | P2 | P3 | P4 | P5 | ΣX3 |
| 25 | 3                   | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 20 | 3                      | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 26  | 4                        | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 22  | 3                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 19  |
| 26 | 5                   | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 28 | 3                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40  | 5                        | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 30  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20  |
| 27 | 5                   | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 25 | 5                      | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 29  | 4                        | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 33  | 4                   | 4  | 4  | 5  | 4  | 21  |
| 28 | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 24 | 4                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32  | 4                        | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 24  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20  |
| 29 | 4                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29 | 5                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 40  | 4                        | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 30  | 4                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 20  |
| 30 | 5                   | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29 | 4                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 39  | 5                        | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 32  | 5                   | 4  | 4  | 5  | 4  | 22  |
| 31 | 5                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 25 | 4                      | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 34  | 4                        | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 34  | 4                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 24  |
| 32 | 4                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 29 | 5                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 39  | 4                        | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 30  | 5                   | 4  | 4  | 4  | 3  | 20  |
| 33 | 5                   | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 30 | 5                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 39  | 4                        | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 31  | 3                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 19  |



```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2
Kinerja_Karyawan_P3 Kinerja_Karyawan_P4
    Kinerja_Karyawan_P5 Kinerja_Karyawan_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

|                |         | Statistics              |                         |                         |                         |                         |                         |
|----------------|---------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|                |         | Kinerja_Kar<br>yawan_P1 | Kinerja_Kar<br>yawan_P2 | Kinerja_Kar<br>yawan_P3 | Kinerja_Kar<br>yawan_P4 | Kinerja_Kar<br>yawan_P5 | Kinerja_Kar<br>yawan_P6 |
| N              | Valid   | 33                      | 33                      | 33                      | 33                      | 33                      | 33                      |
|                | Missing | 0                       | 0                       | 0                       | 0                       | 0                       | 0                       |
| Mean           |         | 4.36                    | 4.24                    | 4.64                    | 4.42                    | 4.45                    | 4.45                    |
| Std. Deviation |         | .783                    | .708                    | .489                    | .708                    | .617                    | .666                    |
| Sum            |         | 144                     | 140                     | 153                     | 146                     | 147                     | 147                     |

## Frequency Table

| Kinerja_Karyawan_P1 |       |           |         |               |                       |
|---------------------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
|                     |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
| Valid               | 3     | 6         | 18.2    | 18.2          | 18.2                  |
|                     | 4     | 9         | 27.3    | 27.3          | 45.5                  |
|                     | 5     | 18        | 54.5    | 54.5          | 100.0                 |
|                     | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

| Kinerja_Karyawan_P2 |       |           |         |               |                       |
|---------------------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
|                     |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
| Valid               | 3     | 5         | 15.2    | 15.2          | 15.2                  |
|                     | 4     | 15        | 45.5    | 45.5          | 60.6                  |
|                     | 5     | 13        | 39.4    | 39.4          | 100.0                 |
|                     | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

**Kinerja\_Karyawan\_P3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 12        | 36.4    | 36.4          | 36.4               |
|       | 5     | 21        | 63.6    | 63.6          | 100.0              |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Kinerja\_Karyawan\_P4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 4         | 12.1    | 12.1          | 12.1               |
|       | 4     | 11        | 33.3    | 33.3          | 45.5               |
|       | 5     | 18        | 54.5    | 54.5          | 100.0              |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Kinerja\_Karyawan\_P5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 2         | 6.1     | 6.1           | 6.1                |
|       | 4     | 14        | 42.4    | 42.4          | 48.5               |
|       | 5     | 17        | 51.5    | 51.5          | 100.0              |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Kinerja\_Karyawan\_P6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 3         | 9.1     | 9.1           | 9.1                |
|       | 4     | 12        | 36.4    | 36.4          | 45.5               |
|       | 5     | 18        | 54.5    | 54.5          | 100.0              |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

```

FREQENCIES VARIABLES=Work_Life_Balance_P1 Work_Life_Balance_P2
Work_Life_Balance_P3
      Work_Life_Balance_P4 Work_Life_Balance_P5 Work_Life_Balance_P6
Work_Life_Balance_P7
      Work_Life_Balance_P8 Work_Life_Balance_P9
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

|                |         | Statistics           |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                      |
|----------------|---------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                |         | Work_Life_Balance_P1 | Work_Life_Balance_P2 | Work_Life_Balance_P3 | Work_Life_Balance_P4 | Work_Life_Balance_P5 | Work_Life_Balance_P6 | Work_Life_Balance_P7 | Work_Life_Balance_P8 | Work_Life_Balance_P9 |
| N              | Valid   | 33                   | 33                   | 33                   | 33                   | 33                   | 33                   | 33                   | 33                   | 33                   |
|                | Missing | 0                    | 0                    | 0                    | 0                    | 0                    | 0                    | 0                    | 0                    | 0                    |
| Mean           |         | 4.24                 | 4.48                 | 4.64                 | 4.42                 | 4.45                 | 4.45                 | 4.33                 | 4.55                 | 4.42                 |
| Std. Deviation |         | .708                 | .667                 | .489                 | .708                 | .617                 | .666                 | .692                 | .666                 | .708                 |
| Sum            |         | 140                  | 148                  | 153                  | 146                  | 147                  | 147                  | 143                  | 150                  | 146                  |

## Frequency Table

| Work_Life_Balance_P1 |       |           |         |               |                    |
|----------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                      |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                | 3     | 5         | 15.2    | 15.2          | 15.2               |
|                      | 4     | 15        | 45.5    | 45.5          | 60.6               |
|                      | 5     | 13        | 39.4    | 39.4          | 100.0              |
|                      | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

| Work_Life_Balance_P2 |       |           |         |               |                    |
|----------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                      |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                | 3     | 3         | 9.1     | 9.1           | 9.1                |
|                      | 4     | 11        | 33.3    | 33.3          | 42.4               |
|                      | 5     | 19        | 57.6    | 57.6          | 100.0              |
|                      | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Work\_Life\_Balance\_P3**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4     | 12        | 36.4    | 36.4          | 36.4                  |
|       | 5     | 21        | 63.6    | 63.6          | 100.0                 |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

**Work\_Life\_Balance\_P4**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3     | 4         | 12.1    | 12.1          | 12.1                  |
|       | 4     | 11        | 33.3    | 33.3          | 45.5                  |
|       | 5     | 18        | 54.5    | 54.5          | 100.0                 |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

**Work\_Life\_Balance\_P5**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3     | 2         | 6.1     | 6.1           | 6.1                   |
|       | 4     | 14        | 42.4    | 42.4          | 48.5                  |
|       | 5     | 17        | 51.5    | 51.5          | 100.0                 |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

**Work\_Life\_Balance\_P6**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3     | 3         | 9.1     | 9.1           | 9.1                   |
|       | 4     | 12        | 36.4    | 36.4          | 45.5                  |
|       | 5     | 18        | 54.5    | 54.5          | 100.0                 |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

### Work\_Life\_Balance\_P7

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 4         | 12.1    | 12.1          | 12.1               |
|       | 4     | 14        | 42.4    | 42.4          | 54.5               |
|       | 5     | 15        | 45.5    | 45.5          | 100.0              |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Work\_Life\_Balance\_P8

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 3         | 9.1     | 9.1           | 9.1                |
|       | 4     | 9         | 27.3    | 27.3          | 36.4               |
|       | 5     | 21        | 63.6    | 63.6          | 100.0              |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Work\_Life\_Balance\_P9

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 4         | 12.1    | 12.1          | 12.1               |
|       | 4     | 11        | 33.3    | 33.3          | 45.5               |
|       | 5     | 18        | 54.5    | 54.5          | 100.0              |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

```

FREQUENCIES VARIABLES=Komunikasi_Internal_P1
Komunikasi_Internal_P2 Komunikasi_Internal_P3
Komunikasi_Internal_P4 Komunikasi_Internal_P5
Komunikasi_Internal_P6 Komunikasi_Internal_P7
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

|                |         | Statistics                    |                               |                               |                               |                               |                               |                               |
|----------------|---------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
|                |         | Komunika<br>si_Internal<br>P1 | Komunika<br>si_Internal<br>P2 | Komunika<br>si_Internal<br>P3 | Komunika<br>si_Internal<br>P4 | Komunika<br>si_Internal<br>P5 | Komunika<br>si_Internal<br>P6 | Komunika<br>si_Internal<br>P7 |
| N              | Valid   | 33                            | 33                            | 33                            | 33                            | 33                            | 33                            | 33                            |
|                | Missing | 0                             | 0                             | 0                             | 0                             | 0                             | 0                             | 0                             |
| Mean           |         | 4.33                          | 4.39                          | 4.15                          | 4.06                          | 4.27                          | 4.06                          | 4.03                          |
| Std. Deviation |         | .645                          | .747                          | .755                          | .747                          | .761                          | .747                          | .810                          |
| Sum            |         | 143                           | 145                           | 137                           | 134                           | 141                           | 134                           | 133                           |

## Frequency Table

| Komunikasi_Internal_P1 |       |           |         |               |                       |
|------------------------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
|                        |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
| Valid                  | 3     | 3         | 9.1     | 9.1           | 9.1                   |
|                        | 4     | 16        | 48.5    | 48.5          | 57.6                  |
|                        | 5     | 14        | 42.4    | 42.4          | 100.0                 |
|                        | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

| Komunikasi_Internal_P2 |       |           |         |               |                       |
|------------------------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
|                        |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
| Valid                  | 3     | 5         | 15.2    | 15.2          | 15.2                  |
|                        | 4     | 10        | 30.3    | 30.3          | 45.5                  |
|                        | 5     | 18        | 54.5    | 54.5          | 100.0                 |
|                        | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

| Komunikasi_Internal_P3 |       |           |         |               |                       |
|------------------------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
|                        |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
| Valid                  | 3     | 7         | 21.2    | 21.2          | 21.2                  |
|                        | 4     | 14        | 42.4    | 42.4          | 63.6                  |
|                        | 5     | 12        | 36.4    | 36.4          | 100.0                 |
|                        | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

#### Komunikasi\_Internal\_P4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 8         | 24.2    | 24.2          | 24.2               |
|       | 4     | 15        | 45.5    | 45.5          | 69.7               |
|       | 5     | 10        | 30.3    | 30.3          | 100.0              |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Komunikasi\_Internal\_P5

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 6         | 18.2    | 18.2          | 18.2               |
|       | 4     | 12        | 36.4    | 36.4          | 54.5               |
|       | 5     | 15        | 45.5    | 45.5          | 100.0              |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Komunikasi\_Internal\_P6

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 8         | 24.2    | 24.2          | 24.2               |
|       | 4     | 15        | 45.5    | 45.5          | 69.7               |
|       | 5     | 10        | 30.3    | 30.3          | 100.0              |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Komunikasi\_Internal\_P7

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 10        | 30.3    | 30.3          | 30.3               |
|       | 4     | 12        | 36.4    | 36.4          | 66.7               |
|       | 5     | 11        | 33.3    | 33.3          | 100.0              |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                    |

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kepuasan_Kerja_P1 Kepuasan_Kerja_P2
Kepuasan_Kerja_P3 Kepuasan_Kerja_P4
Kepuasan_Kerja_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

|                |         | Statistics            |                       |                       |                       |                       |
|----------------|---------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                |         | Kepuasan_<br>Kerja_P1 | Kepuasan_<br>Kerja_P2 | Kepuasan_<br>Kerja_P3 | Kepuasan_<br>Kerja_P4 | Kepuasan_<br>Kerja_P5 |
| N              | Valid   | 33                    | 33                    | 33                    | 33                    | 33                    |
|                | Missing | 0                     | 0                     | 0                     | 0                     | 0                     |
| Mean           |         | 4.15                  | 4.33                  | 4.24                  | 4.24                  | 4.18                  |
| Std. Deviation |         | .508                  | .479                  | .561                  | .502                  | .528                  |
| Sum            |         | 137                   | 143                   | 140                   | 140                   | 138                   |

## Frequency Table

| Kepuasan_Kerja_P1 |       |           |         |               |                       |
|-------------------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
|                   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
| Valid             | 3     | 2         | 6.1     | 6.1           | 6.1                   |
|                   | 4     | 24        | 72.7    | 72.7          | 78.8                  |
|                   | 5     | 7         | 21.2    | 21.2          | 100.0                 |
|                   | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

| Kepuasan_Kerja_P2 |       |           |         |               |                       |
|-------------------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
|                   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
| Valid             | 4     | 22        | 66.7    | 66.7          | 66.7                  |
|                   | 5     | 11        | 33.3    | 33.3          | 100.0                 |
|                   | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

| Kepuasan_Kerja_P3 |       |           |         |               |                       |
|-------------------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
|                   |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
| Valid             | 3     | 2         | 6.1     | 6.1           | 6.1                   |
|                   | 4     | 21        | 63.6    | 63.6          | 69.7                  |
|                   | 5     | 10        | 30.3    | 30.3          | 100.0                 |
|                   | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

### Kepuasan\_Kerja\_P4

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3     | 1         | 3.0     | 3.0           | 3.0                   |
|       | 4     | 23        | 69.7    | 69.7          | 72.7                  |
|       | 5     | 9         | 27.3    | 27.3          | 100.0                 |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

### Kepuasan\_Kerja\_P5

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3     | 2         | 6.1     | 6.1           | 6.1                   |
|       | 4     | 23        | 69.7    | 69.7          | 75.8                  |
|       | 5     | 8         | 24.2    | 24.2          | 100.0                 |
|       | Total | 33        | 100.0   | 100.0         |                       |

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2
Kinerja_Karyawan_P3 Kinerja_Karyawan_P4
Kinerja_Karyawan_P5 Kinerja_Karyawan_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
  
```

## Reliability

### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | Cronbach's<br>Alpha Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
|---------------------|-------------------------------------------------------|------------|
| .691                | .713                                                  | 6          |

### Item-Total Statistics

|                     | Scale Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Squared<br>Multiple<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|---------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------|
| Kinerja_Karyawan_P1 | 22.21                            | 4.922                                | .424                                   | .402                               | .725                                   |
| Kinerja_Karyawan_P2 | 22.33                            | 5.792                                | .406                                   | .430                               | .780                                   |
| Kinerja_Karyawan_P3 | 21.94                            | 4.996                                | .494                                   | .342                               | .639                                   |
| Kinerja_Karyawan_P4 | 22.15                            | 3.883                                | .691                                   | .838                               | .549                                   |
| Kinerja_Karyawan_P5 | 22.12                            | 4.422                                | .582                                   | .523                               | .600                                   |
| Kinerja_Karyawan_P6 | 22.12                            | 3.922                                | .739                                   | .779                               | .537                                   |

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Work_Life_Balance_P1 Work_Life_Balance_P2
Work_Life_Balance_P3 Work_Life_Balance_P4
Work_Life_Balance_P5 Work_Life_Balance_P6 Work_Life_Balance_P7
Work_Life_Balance_P8
Work_Life_Balance_P9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

### Reliability

#### Reliability Statistics

| Cronbach's<br>Alpha | Cronbach's<br>Alpha Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
|---------------------|-------------------------------------------------------|------------|
| .857                | .858                                                  | 9          |

### Item-Total Statistics

|                      | Scale Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Squared<br>Multiple<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|----------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------|
| Work_Life_Balance_P1 | 35.76                            | 15.564                               | .378                                   | .408                               | .891                                   |
| Work_Life_Balance_P2 | 35.52                            | 14.758                               | .353                                   | .393                               | .873                                   |
| Work_Life_Balance_P3 | 35.36                            | 14.364                               | .513                                   | .573                               | .849                                   |
| Work_Life_Balance_P4 | 35.58                            | 11.689                               | .889                                   | .909                               | .807                                   |
| Work_Life_Balance_P5 | 35.55                            | 13.193                               | .653                                   | .783                               | .835                                   |

|                      |       |        |      |      |      |
|----------------------|-------|--------|------|------|------|
| Work_Life_Balance_P6 | 35.55 | 12.381 | .785 | .807 | .820 |
| Work_Life_Balance_P7 | 35.67 | 12.792 | .652 | .782 | .834 |
| Work_Life_Balance_P8 | 35.45 | 13.006 | .635 | .801 | .836 |
| Work_Life_Balance_P9 | 35.58 | 11.689 | .889 | .909 | .807 |

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Komunikasi_Internal_P1 Komunikasi_Internal_P2
Komunikasi_Internal_P3
Komunikasi_Internal_P4 Komunikasi_Internal_P5
Komunikasi_Internal_P6 Komunikasi_Internal_P7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

### Reliability

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------|------------|
| .904             | .897                                         | 7          |

#### Item-Total Statistics

|                        | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Komunikasi_Internal_P1 | 24.97                      | 16.218                         | .524                             | .632                         | .942                             |
| Komunikasi_Internal_P2 | 24.91                      | 12.710                         | .753                             | .809                         | .885                             |
| Komunikasi_Internal_P3 | 25.15                      | 12.258                         | .842                             | .897                         | .874                             |
| Komunikasi_Internal_P4 | 25.24                      | 12.127                         | .883                             | .875                         | .870                             |
| Komunikasi_Internal_P5 | 25.03                      | 12.593                         | .760                             | .854                         | .884                             |
| Komunikasi_Internal_P6 | 25.24                      | 12.127                         | .883                             | .875                         | .870                             |
| Komunikasi_Internal_P7 | 25.27                      | 12.267                         | .769                             | .834                         | .883                             |

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Kepuasan_Kerja_P1 Kepuasan_Kerja_P2 Kepuasan_Kerja_P3
Kepuasan_Kerja_P4
Kepuasan_Kerja_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

## Reliability

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|----------------------------------------------|------------|
| .784             | .786                                         | 5          |

**Item-Total Statistics**

|                   | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Kepuasan_Kerja_P1 | 17.00                      | 2.500                          | .506                             | .290                         | .761                             |
| Kepuasan_Kerja_P2 | 16.82                      | 2.403                          | .632                             | .407                         | .722                             |
| Kepuasan_Kerja_P3 | 16.91                      | 2.398                          | .494                             | .344                         | .768                             |
| Kepuasan_Kerja_P4 | 16.91                      | 2.460                          | .545                             | .399                         | .748                             |
| Kepuasan_Kerja_P5 | 16.97                      | 2.280                          | .635                             | .441                         | .718                             |

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Karyawan
/METHOD=ENTER Total_Work_Life_Balance Total_Komunikasi_Internal
Total_Kepuasan_Kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

## Regression

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .961 <sup>a</sup> | .923     | .915              | .731                       |

a. Predictors: (Constant), Total\_Kepuasan\_Kerja, Total\_Work\_Life\_Balance, Total\_Komunikasi\_Internal

b. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Karyawan

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

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 186.579        | 3  | 62.193      | 116.499 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 15.482         | 29 | .534        |         |                   |
|       | Total      | 202.061        | 32 |             |         |                   |

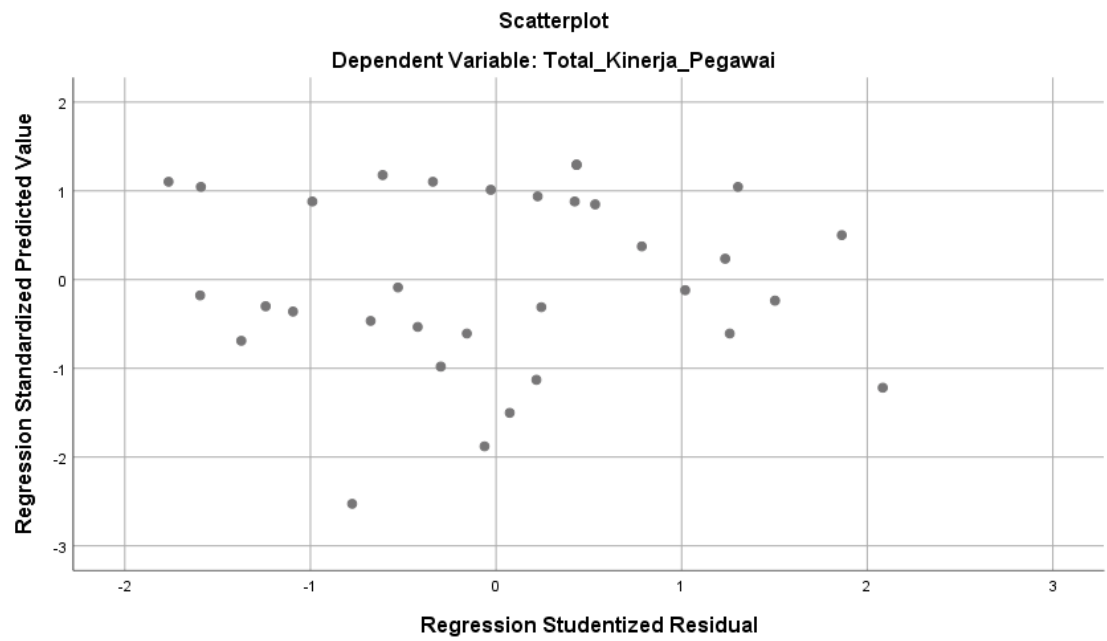
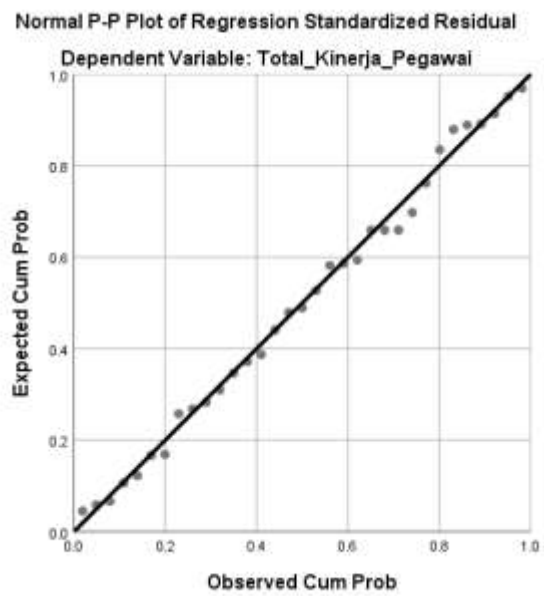
a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total\_Kepuasan\_Kerja, Total\_Work\_Life\_Balance, Total\_Komunikasi\_Internal

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

| Model |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)                | 6.669                       | 1.933      |                           | 3.450  | .002 |                         |       |
|       | Total_Work_Life_Balance   | .539                        | .034       | .846                      | 15.827 | .000 | .925                    | 1.081 |
|       | Total_Komunikasi_Internal | .180                        | .035       | .298                      | 5.165  | .000 | .795                    | 1.257 |
|       | Total_Kepuasan_Kerja      | .219                        | .075       | .165                      | 2.920  | .007 | .831                    | 1.203 |

a. Dependent Variable: Total\_Kinerja\_Karyawan



## LAMPIRAN VI

### Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

| n  | Nilai r | n  | Nilai r      | n   | Nilai r |
|----|---------|----|--------------|-----|---------|
| 3  | 0,997   | 27 | 0,381        | 55  | 0,266   |
| 4  | 0,950   | 28 | 0,374        | 60  | 0,254   |
| 5  | 0,878   | 29 | 0,367        | 65  | 0,244   |
| 6  | 0,811   | 30 | 0,361        | 70  | 0,235   |
| 7  | 0,754   | 31 | 0,355        | 75  | 0,227   |
| 8  | 0,707   | 32 | 0,349        | 80  | 0,220   |
| 9  | 0,666   | 33 | <b>0,344</b> | 85  | 0,213   |
| 10 | 0,632   | 34 | 0,339        | 90  | 0,207   |
| 11 | 0,602   | 35 | 0,334        | 91  | 0,203   |
| 12 | 0,576   | 36 | 0,329        | 92  | 0,202   |
| 13 | 0,553   | 37 | 0,325        | 93  | 0,201   |
| 14 | 0,532   | 38 | 0,320        | 94  | 0,200   |
| 15 | 0,514   | 39 | 0,316        | 95  | 0,199   |
| 16 | 0,497   | 40 | 0,312        | 96  | 0,198   |
| 17 | 0,482   | 41 | 0,308        | 100 | 0,194   |
| 18 | 0,468   | 42 | 0,304        | 125 | 0,176   |
| 19 | 0,456   | 43 | 0,301        | 150 | 0,159   |
| 20 | 0,444   | 44 | 0,297        | 175 | 0,148   |
| 21 | 0,433   | 45 | 0,294        | 200 | 0,138   |
| 22 | 0,423   | 46 | 0,291        | 300 | 0,113   |
| 23 | 0,413   | 47 | 0,288        | 400 | 0,098   |
| 24 | 0,404   | 48 | 0,284        | 500 | 0,088   |
| 25 | 0,396   | 49 | 0,281        | 600 | 0,080   |
| 26 | 0,388   | 50 | 0,279        | 700 | 0,074   |

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

## LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

| DF | Tingkat Keyakinan |        |        |       | DF  | Tingkat Keyakinan |       |       |       |
|----|-------------------|--------|--------|-------|-----|-------------------|-------|-------|-------|
|    | 99%               | 97,5%  | 95%    | 90%   |     | 99%               | 97,5% | 95%   | 90%   |
| 1  | 63,656            | 25,452 | 12,706 | 6,314 | 51  | 2,676             | 2,310 | 2,008 | 1,675 |
| 2  | 9,925             | 6,205  | 4,303  | 2,920 | 52  | 2,674             | 2,308 | 2,007 | 1,675 |
| 3  | 5,841             | 4,177  | 3,182  | 2,353 | 53  | 2,672             | 2,307 | 2,006 | 1,674 |
| 4  | 4,604             | 3,495  | 2,776  | 2,132 | 54  | 2,670             | 2,306 | 2,005 | 1,674 |
| 5  | 4,032             | 3,163  | 2,571  | 2,015 | 55  | 2,668             | 2,304 | 2,004 | 1,673 |
| 6  | 3,707             | 2,969  | 2,447  | 1,943 | 56  | 2,667             | 2,303 | 2,003 | 1,673 |
| 7  | 3,499             | 2,841  | 2,365  | 1,895 | 57  | 2,665             | 2,302 | 2,002 | 1,672 |
| 8  | 3,355             | 2,752  | 2,306  | 1,860 | 58  | 2,663             | 2,301 | 2,002 | 1,672 |
| 9  | 3,250             | 2,685  | 2,262  | 1,833 | 59  | 2,662             | 2,300 | 2,001 | 1,671 |
| 10 | 3,169             | 2,634  | 2,228  | 1,812 | 60  | 2,660             | 2,299 | 2,000 | 1,671 |
| 11 | 3,106             | 2,593  | 2,201  | 1,796 | 61  | 2,659             | 2,298 | 2,000 | 1,670 |
| 12 | 3,055             | 2,560  | 2,179  | 1,782 | 62  | 2,657             | 2,297 | 1,999 | 1,670 |
| 13 | 3,012             | 2,533  | 2,160  | 1,771 | 63  | 2,656             | 2,296 | 1,998 | 1,669 |
| 14 | 2,977             | 2,510  | 2,145  | 1,761 | 64  | 2,655             | 2,295 | 1,998 | 1,669 |
| 15 | 2,947             | 2,490  | 2,131  | 1,753 | 65  | 2,654             | 2,295 | 1,997 | 1,669 |
| 16 | 2,921             | 2,473  | 2,120  | 1,746 | 66  | 2,652             | 2,294 | 1,997 | 1,668 |
| 17 | 2,898             | 2,458  | 2,110  | 1,740 | 67  | 2,651             | 2,293 | 1,996 | 1,668 |
| 18 | 2,878             | 2,445  | 2,101  | 1,734 | 68  | 2,650             | 2,292 | 1,995 | 1,668 |
| 19 | 2,861             | 2,433  | 2,093  | 1,729 | 69  | 2,649             | 2,291 | 1,995 | 1,667 |
| 20 | 2,845             | 2,423  | 2,086  | 1,725 | 70  | 2,648             | 2,291 | 1,994 | 1,667 |
| 21 | 2,831             | 2,414  | 2,080  | 1,721 | 71  | 2,647             | 2,290 | 1,994 | 1,667 |
| 22 | 2,819             | 2,405  | 2,074  | 1,717 | 72  | 2,646             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 23 | 2,807             | 2,398  | 2,069  | 1,714 | 73  | 2,645             | 2,289 | 1,993 | 1,666 |
| 24 | 2,797             | 2,391  | 2,064  | 1,711 | 74  | 2,644             | 2,288 | 1,993 | 1,666 |
| 25 | 2,787             | 2,385  | 2,060  | 1,708 | 75  | 2,643             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 26 | 2,779             | 2,379  | 2,056  | 1,706 | 76  | 2,642             | 2,287 | 1,992 | 1,665 |
| 27 | 2,771             | 2,373  | 2,052  | 1,703 | 77  | 2,641             | 2,286 | 1,991 | 1,665 |
| 28 | 2,763             | 2,368  | 2,048  | 1,701 | 78  | 2,640             | 2,285 | 1,991 | 1,665 |
| 29 | 2,756             | 2,364  | 2,045  | 1,699 | 79  | 2,639             | 2,285 | 1,990 | 1,664 |
| 30 | 2,750             | 2,360  | 2,042  | 1,697 | 80  | 2,639             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 31 | 2,744             | 2,356  | 2,040  | 1,696 | 81  | 2,638             | 2,284 | 1,990 | 1,664 |
| 32 | 2,738             | 2,352  | 2,037  | 1,694 | 82  | 2,637             | 2,283 | 1,989 | 1,664 |
| 33 | 2,733             | 2,348  | 2,035  | 1,692 | 83  | 2,636             | 2,283 | 1,989 | 1,663 |
| 34 | 2,728             | 2,345  | 2,032  | 1,691 | 84  | 2,636             | 2,282 | 1,989 | 1,663 |
| 35 | 2,724             | 2,342  | 2,030  | 1,690 | 85  | 2,635             | 2,282 | 1,988 | 1,663 |
| 36 | 2,719             | 2,339  | 2,028  | 1,688 | 86  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 37 | 2,715             | 2,336  | 2,026  | 1,687 | 87  | 2,634             | 2,281 | 1,988 | 1,663 |
| 38 | 2,712             | 2,334  | 2,024  | 1,686 | 88  | 2,633             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 39 | 2,708             | 2,331  | 2,023  | 1,685 | 89  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 40 | 2,704             | 2,329  | 2,021  | 1,684 | 90  | 2,632             | 2,280 | 1,987 | 1,662 |
| 41 | 2,701             | 2,327  | 2,020  | 1,683 | 91  | 2,631             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 42 | 2,698             | 2,325  | 2,018  | 1,682 | 92  | 2,630             | 2,279 | 1,986 | 1,662 |
| 43 | 2,695             | 2,323  | 2,017  | 1,681 | 93  | 2,630             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 44 | 2,692             | 2,321  | 2,015  | 1,680 | 94  | 2,629             | 2,278 | 1,986 | 1,661 |
| 45 | 2,690             | 2,319  | 2,014  | 1,679 | 95  | 2,629             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 46 | 2,687             | 2,317  | 2,013  | 1,679 | 96  | 2,628             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 47 | 2,685             | 2,315  | 2,012  | 1,678 | 97  | 2,627             | 2,277 | 1,985 | 1,661 |
| 48 | 2,682             | 2,314  | 2,011  | 1,677 | 98  | 2,627             | 2,276 | 1,984 | 1,661 |
| 49 | 2,680             | 2,312  | 2,010  | 1,677 | 99  | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |
| 50 | 2,678             | 2,311  | 2,009  | 1,676 | 100 | 2,626             | 2,276 | 1,984 | 1,660 |

## LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

| DF 2 | DF 1    |         |         |         |         |         |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|      | 1       | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       |
| 1    | 161,446 | 199,499 | 215,707 | 224,583 | 230,160 | 233,988 |
| 2    | 18,513  | 19,000  | 19,164  | 19,247  | 19,296  | 19,329  |
| 3    | 10,128  | 9,552   | 9,277   | 9,117   | 9,013   | 8,941   |
| 4    | 7,709   | 6,944   | 6,591   | 6,388   | 6,256   | 6,163   |
| 5    | 6,608   | 5,786   | 5,409   | 5,192   | 5,050   | 4,950   |
| 6    | 5,987   | 5,143   | 4,757   | 4,534   | 4,387   | 4,284   |
| 7    | 5,591   | 4,737   | 4,347   | 4,120   | 3,972   | 3,866   |
| 8    | 5,318   | 4,459   | 4,066   | 3,838   | 3,688   | 3,581   |
| 9    | 5,117   | 4,256   | 3,863   | 3,633   | 3,482   | 3,374   |
| 10   | 4,965   | 4,103   | 3,708   | 3,478   | 3,326   | 3,217   |
| 11   | 4,844   | 3,982   | 3,587   | 3,357   | 3,204   | 3,095   |
| 12   | 4,747   | 3,885   | 3,490   | 3,259   | 3,106   | 2,996   |
| 13   | 4,667   | 3,806   | 3,411   | 3,179   | 3,025   | 2,915   |
| 14   | 4,600   | 3,739   | 3,344   | 3,112   | 2,958   | 2,848   |
| 15   | 4,543   | 3,682   | 3,287   | 3,056   | 2,901   | 2,790   |
| 16   | 4,494   | 3,634   | 3,239   | 3,007   | 2,852   | 2,741   |
| 17   | 4,451   | 3,592   | 3,197   | 2,965   | 2,810   | 2,699   |
| 18   | 4,414   | 3,555   | 3,160   | 2,928   | 2,773   | 2,661   |
| 19   | 4,381   | 3,522   | 3,127   | 2,895   | 2,740   | 2,628   |
| 20   | 4,351   | 3,493   | 3,098   | 2,866   | 2,711   | 2,599   |
| 21   | 4,325   | 3,467   | 3,072   | 2,840   | 2,685   | 2,573   |
| 22   | 4,301   | 3,443   | 3,049   | 2,817   | 2,661   | 2,549   |
| 23   | 4,279   | 3,422   | 3,028   | 2,796   | 2,640   | 2,528   |
| 24   | 4,260   | 3,403   | 3,009   | 2,776   | 2,621   | 2,508   |
| 25   | 4,242   | 3,385   | 2,991   | 2,759   | 2,603   | 2,490   |
| 26   | 4,225   | 3,369   | 2,975   | 2,743   | 2,587   | 2,474   |
| 27   | 4,210   | 3,354   | 2,960   | 2,728   | 2,572   | 2,459   |
| 28   | 4,196   | 3,340   | 2,947   | 2,714   | 2,558   | 2,445   |
| 29   | 4,183   | 3,328   | 2,934   | 2,701   | 2,545   | 2,432   |
| 30   | 4,171   | 3,316   | 2,922   | 2,690   | 2,534   | 2,421   |
| 31   | 4,160   | 3,305   | 2,911   | 2,679   | 2,523   | 2,409   |
| 32   | 4,149   | 3,295   | 2,901   | 2,668   | 2,512   | 2,399   |
| 33   | 4,139   | 3,285   | 2,892   | 2,659   | 2,503   | 2,389   |
| 34   | 4,130   | 3,276   | 2,883   | 2,650   | 2,494   | 2,380   |
| 35   | 4,121   | 3,267   | 2,874   | 2,641   | 2,485   | 2,372   |
| 36   | 4,113   | 3,259   | 2,866   | 2,634   | 2,477   | 2,364   |
| 37   | 4,105   | 3,252   | 2,859   | 2,626   | 2,470   | 2,356   |
| 38   | 4,098   | 3,245   | 2,852   | 2,619   | 2,463   | 2,349   |
| 39   | 4,091   | 3,238   | 2,845   | 2,612   | 2,456   | 2,342   |
| 40   | 4,085   | 3,232   | 2,839   | 2,606   | 2,449   | 2,336   |
| 41   | 4,079   | 3,226   | 2,833   | 2,600   | 2,443   | 2,330   |
| 42   | 4,073   | 3,220   | 2,827   | 2,594   | 2,438   | 2,324   |
| 43   | 4,067   | 3,214   | 2,822   | 2,589   | 2,432   | 2,319   |
| 44   | 4,062   | 3,209   | 2,816   | 2,584   | 2,427   | 2,313   |
| 45   | 4,057   | 3,204   | 2,812   | 2,579   | 2,422   | 2,308   |
| 46   | 4,052   | 3,200   | 2,807   | 2,574   | 2,417   | 2,304   |
| 47   | 4,047   | 3,195   | 2,802   | 2,570   | 2,413   | 2,299   |
| 48   | 4,043   | 3,191   | 2,798   | 2,565   | 2,409   | 2,295   |
| 49   | 4,038   | 3,187   | 2,794   | 2,561   | 2,404   | 2,290   |
| 50   | 4,034   | 3,183   | 2,790   | 2,557   | 2,400   | 2,286   |

| DF 2 | DF 1  |       |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      | 1     | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     |
| 51   | 4,034 | 3,183 | 2,790 | 2,557 | 2,400 | 2,286 |
| 52   | 4,030 | 3,179 | 2,786 | 2,553 | 2,397 | 2,283 |
| 53   | 4,027 | 3,175 | 2,783 | 2,550 | 2,393 | 2,279 |
| 54   | 4,023 | 3,172 | 2,779 | 2,546 | 2,389 | 2,275 |
| 55   | 4,020 | 3,168 | 2,776 | 2,543 | 2,386 | 2,272 |
| 56   | 4,016 | 3,165 | 2,773 | 2,540 | 2,383 | 2,269 |
| 57   | 4,013 | 3,162 | 2,769 | 2,537 | 2,380 | 2,266 |
| 58   | 4,010 | 3,159 | 2,766 | 2,534 | 2,377 | 2,263 |
| 59   | 4,007 | 3,156 | 2,764 | 2,531 | 2,374 | 2,260 |
| 60   | 4,004 | 3,153 | 2,761 | 2,528 | 2,371 | 2,257 |
| 61   | 4,001 | 3,150 | 2,758 | 2,525 | 2,368 | 2,254 |
| 62   | 3,998 | 3,148 | 2,755 | 2,523 | 2,366 | 2,251 |
| 63   | 3,996 | 3,145 | 2,753 | 2,520 | 2,363 | 2,249 |
| 64   | 3,993 | 3,143 | 2,751 | 2,518 | 2,361 | 2,246 |
| 65   | 3,991 | 3,140 | 2,748 | 2,515 | 2,358 | 2,244 |
| 66   | 3,989 | 3,138 | 2,746 | 2,513 | 2,356 | 2,242 |
| 67   | 3,986 | 3,136 | 2,744 | 2,511 | 2,354 | 2,239 |
| 68   | 3,984 | 3,134 | 2,742 | 2,509 | 2,352 | 2,237 |
| 69   | 3,982 | 3,132 | 2,739 | 2,507 | 2,350 | 2,235 |
| 70   | 3,980 | 3,130 | 2,737 | 2,505 | 2,348 | 2,233 |
| 71   | 3,978 | 3,128 | 2,736 | 2,503 | 2,346 | 2,231 |
| 72   | 3,976 | 3,126 | 2,734 | 2,501 | 2,344 | 2,229 |
| 73   | 3,974 | 3,124 | 2,732 | 2,499 | 2,342 | 2,227 |
| 74   | 3,972 | 3,122 | 2,730 | 2,497 | 2,340 | 2,226 |
| 75   | 3,970 | 3,120 | 2,728 | 2,495 | 2,338 | 2,224 |
| 76   | 3,968 | 3,119 | 2,727 | 2,494 | 2,337 | 2,222 |
| 77   | 3,967 | 3,117 | 2,725 | 2,492 | 2,335 | 2,220 |
| 78   | 3,965 | 3,115 | 2,723 | 2,490 | 2,333 | 2,219 |
| 79   | 3,963 | 3,114 | 2,722 | 2,489 | 2,332 | 2,217 |
| 80   | 3,962 | 3,112 | 2,720 | 2,487 | 2,330 | 2,216 |
| 81   | 3,960 | 3,111 | 2,719 | 2,486 | 2,329 | 2,214 |
| 82   | 3,959 | 3,109 | 2,717 | 2,484 | 2,327 | 2,213 |
| 83   | 3,957 | 3,108 | 2,716 | 2,483 | 2,326 | 2,211 |
| 84   | 3,956 | 3,107 | 2,715 | 2,482 | 2,324 | 2,210 |
| 85   | 3,955 | 3,105 | 2,713 | 2,480 | 2,323 | 2,209 |
| 86   | 3,953 | 3,104 | 2,712 | 2,479 | 2,322 | 2,207 |
| 87   | 3,952 | 3,103 | 2,711 | 2,478 | 2,321 | 2,206 |
| 88   | 3,951 | 3,101 | 2,709 | 2,476 | 2,319 | 2,205 |
| 89   | 3,949 | 3,100 | 2,708 | 2,475 | 2,318 | 2,203 |
| 90   | 3,948 | 3,099 | 2,707 | 2,474 | 2,317 | 2,202 |
| 91   | 3,947 | 3,098 | 2,706 | 2,473 | 2,316 | 2,201 |
| 92   | 3,945 | 3,095 | 2,704 | 2,471 | 2,313 | 2,199 |
| 93   | 3,943 | 3,094 | 2,703 | 2,470 | 2,312 | 2,198 |
| 94   | 3,942 | 3,093 | 2,701 | 2,469 | 2,311 | 2,197 |
| 95   | 3,941 | 3,092 | 2,700 | 2,467 | 2,310 | 2,196 |
| 96   | 3,940 | 3,091 | 2,699 | 2,466 | 2,309 | 2,195 |
| 97   | 3,939 | 3,090 | 2,698 | 2,465 | 2,308 | 2,194 |
| 98   | 3,938 | 3,089 | 2,697 | 2,465 | 2,307 | 2,193 |
| 99   | 3,937 | 3,088 | 2,696 | 2,464 | 2,306 | 2,192 |
| 100  | 3,936 | 3,087 | 2,696 | 2,463 | 2,305 | 2,191 |