

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA DAN KERJA
SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN VOKS RADIO BANDA
ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas
dan Memenuhi Syarat Guna Memeroleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

MUHAMMAD HAIKAL RIZQI

2302120189



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH 2025**



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, 13 Maret 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD HAIKAL RIZQI
NPM :2302120189

Dengan judul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN VOKS RADIO
BANDA ACEH**

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

Syamsidar, S.E., M.Si., Ak
NIK: 19730921 199901 2 001

Pembimbing I

Dr. H. Aliamin, S.E., M.Si, Ak, CA
NIK: 197590217 199101 1 001

Pembimbing II

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

Mengetahui,
Dekan



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 13 Maret 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

MUHAMMAD HAIKAL RIZQI

NPM :2302120189

Dengan judul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN VOKS RADIO
BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 9 Februari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. H. Aliamin, S.E., M.Si, Ak, CA
NIK: 197590217 199101 1 001

Sekretaris

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

Anggota

Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK: 19790615 200507 1 001

Anggota

Fani Sartika, S.E., M.M
NIK: 19810930 201608 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Syamsidar, S.E., M.Si., Ak
NIK: 19730921 199901 2 001

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **Muhammad Haikal Rizqi**
NPM : 2302120189
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*, KEPUASAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN VOKS RADIO BANDA ACEH

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 : 14 Februari 2026

Banda Aceh, 14 Februari 2026

ang Menyatakan,



MUHAMMAD HAIKAL RIZQI
NPM :2302120189

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, 13 Maret 2026
Yang Menyatakan



MUHAMMAD HAIKAL RIZOI
NPM :2302120189

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KEPUASAN KERJA
DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN VOKS RADIO BANDA ACEH**

Oleh

MUHAMMAD HAIKAL RIZOI

NPM : 2302120189

Pembimbing

1. Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak. Ca
2. Dr. Zuraidah, S.E., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* (WLB), kepuasan kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan VOKS Radio Banda Aceh. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya indikasi ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, tingkat kepuasan kerja yang rendah, serta ketidakefektifan koordinasi tim, yang berdampak pada fluktuasi kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan VOKS Radio Banda Aceh, sebanyak 31 orang, yang sekaligus menjadi sampel penelitian (*total sampling*). Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja dan kerja sama tim tidak berpengaruh secara signifikan. Namun, secara simultan, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini menekankan pentingnya manajemen organisasi dalam memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, peningkatan kepuasan kerja melalui sistem penghargaan dan pengembangan karier, serta penguatan kerja sama tim melalui komunikasi dan koordinasi yang efektif untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Work Life Balance*, kepuasan kerja, kerja sama tim, kinerja karyawan.

**THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, JOB SATISFACTION,
AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT VOKS RADIO
BANDA ACEH**

By

MUHAMMAD HAIKAL RIZOI

NPM: 2302120189

Supervisors

1. Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak, Ca
2. Dr. Zuraidah, S.E., M.M

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance (WLB), job satisfaction, and teamwork on employee performance at VOKS Radio Banda Aceh. The research was motivated by the observed imbalance between work and personal life, low levels of job satisfaction, and ineffective teamwork coordination, all of which have contributed to fluctuations in employee performance. This research uses a quantitative associative approach with a survey technique, employing a structured questionnaire as the main instrument. The population in this study includes all employees of VOKS Radio Banda Aceh, totaling 31 individuals, who were also used as the research sample (total sampling). The data analysis techniques applied include validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The findings reveal that partially, work-life balance has a positive and significant influence on employee performance. In contrast, job satisfaction and teamwork do not have a statistically significant impact. However, simultaneously, all three independent variables significantly affect employee performance. These results imply the necessity for organizational management to prioritize policies that support the balance between work and personal life, enhance job satisfaction through recognition and career development systems, and strengthen teamwork through effective communication and coordination in order to sustainably improve employee performance.

Keywords: *work-life balance, job satisfaction, teamwork, employee performance.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Voks Radio Banda Aceh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Tuwisna, SE, M.M, selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si, selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak, Ca selaku dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dalam memberikan pengarahan, petunjuk dan bimbingan penulis dalam melaksanakan kegiatan penulisan skripsi.
6. Ibu Dr. Zuraidah S.E.,M.M, selaku dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam memberikan pengarahan, petunjuk dan bimbingan penulis dalam melaksanakan kegiatan penulisan skripsi.
7. Kepada seluruh Dosen, staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Ayahanda Drs. H. Jamalluddin S.E, M.Si dan Ibunda Dra. Marhamah serta semua keluarga yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan materi yang tidak terkira.
9. Teman-teman yang telah memberikan dukungan saat pelaksanaan penulisan Skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu.

Walaupun penyusunan skripsi ini telah diupayakan secara maksimal, penulis menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, penulis dengan lapang dada menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun guna perbaikan di masa yang akan datang. Penulis berharap, karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, khususnya bagi mahasiswa dan mahasiswi Universitas Muhammadiyah Aceh yang tengah menempuh studi di bidang yang relevan.

Banda Aceh, ... Jan 2026

Muhammad Haikal Rizqi



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan masalah Penelitian.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang lingkup Penelitian	9
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.2 <i>Work Life Balance</i>	13
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	17
2.1.4 Kerja Sama Tim	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	21
2.3 Kerangka Berfikir	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.1.1 Tujuan Penelitian	27
3.1.2 Jenis Penelitian	27
3.1.3 Horizon Waktu.....	27
3.1.4 Unit analisis	28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel Penelitian.....	29
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.3.1 Sumber Data	30
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....	32

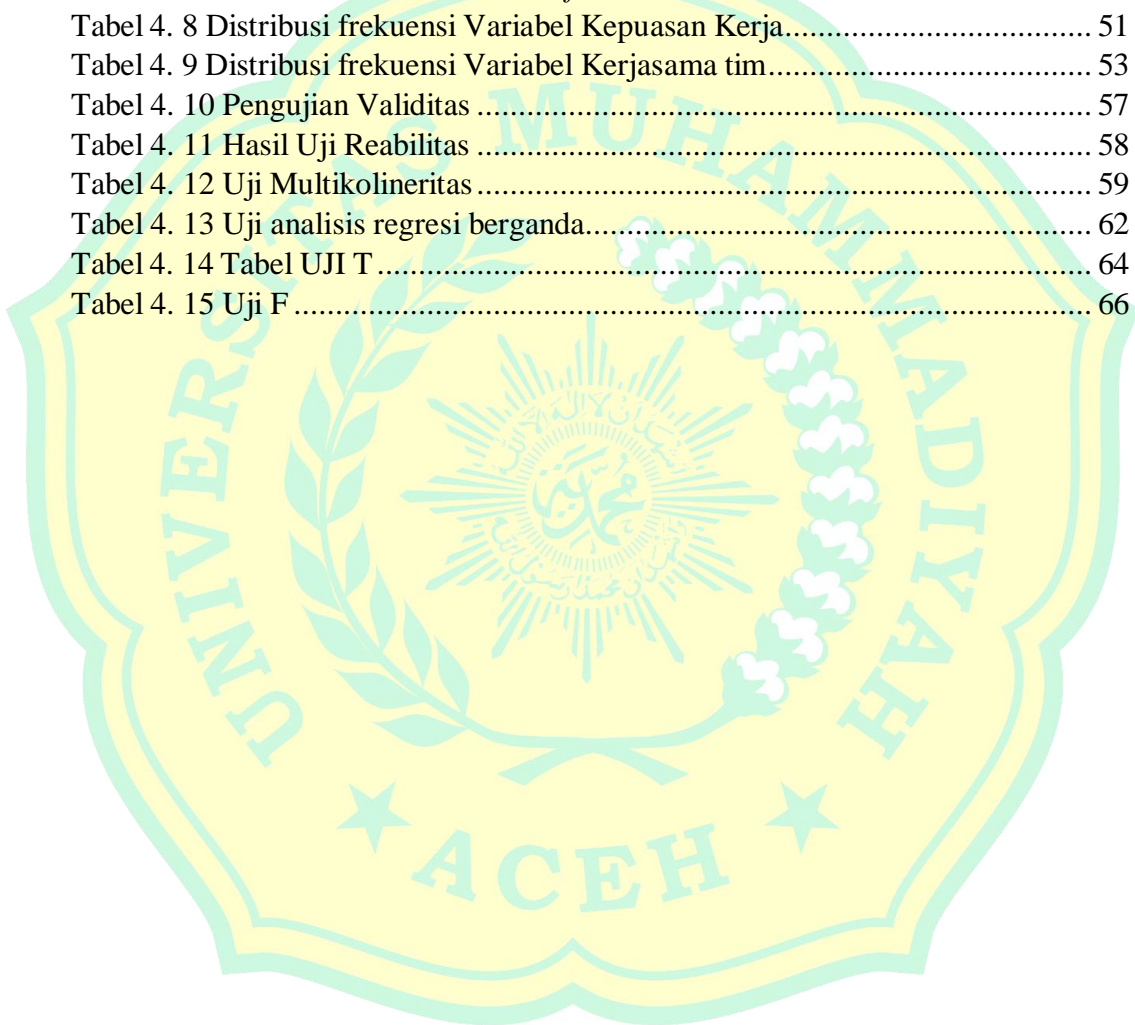
3.4.1 Pengertian Operasional Variabel.....	32
3.5 Teknik Analisis Data	33
3.6.1 Uji Validitas.....	34
3.6.2 Uji Reliabilitas	35
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	35
3.7. Pengujian Hipotesis	37
3.7.1 Uji T (Parsial)	37
3.7.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	38
BAB IV PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran umum Voks Radio Banda Aceh	39
4.1.2 Karakteristik Responden.....	40
4.2 Deskriptif variabel penelitian	46
4.2.1 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	46
4.2.2 Deskriptif Variabel Work Life Balance	48
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	56
4.3.1 Hasil Uji validitas.....	56
4.3.2 Hasil Uji reabilitas.....	57
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	58
4.4.1 Uji Normalitas.....	58
4.4.2 Uji Multikolineritas	59
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	60
4.5 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	61
4.6 Uji Hipotesis.....	63
4.6.1 Uji Parsia (Uji T)	63
4.6.2 Uji F	65
4.7 Pembahasan.....	66
4.7.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	67
4.7.3 Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.8 Implikasi Penelitian	69
BAB V PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	76
KUESIONER PENELITIAN.....	77



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian sebelumnya.....	23
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	28
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel.....	30
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin	41
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 4. 4 Respondenn Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	45
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	47
Tabel 4. 7 Distribusi frekuensi <i>Work Life Balance</i>	48
Tabel 4. 8 Distribusi frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 4. 9 Distribusi frekuensi Variabel Kerjasama tim.....	53
Tabel 4. 10 Pengujian Validitas	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reabilitas	58
Tabel 4. 12 Uji Multikolineritas	59
Tabel 4. 13 Uji analisis regresi berganda.....	62
Tabel 4. 14 Tabel UJI T	64
Tabel 4. 15 Uji F	66



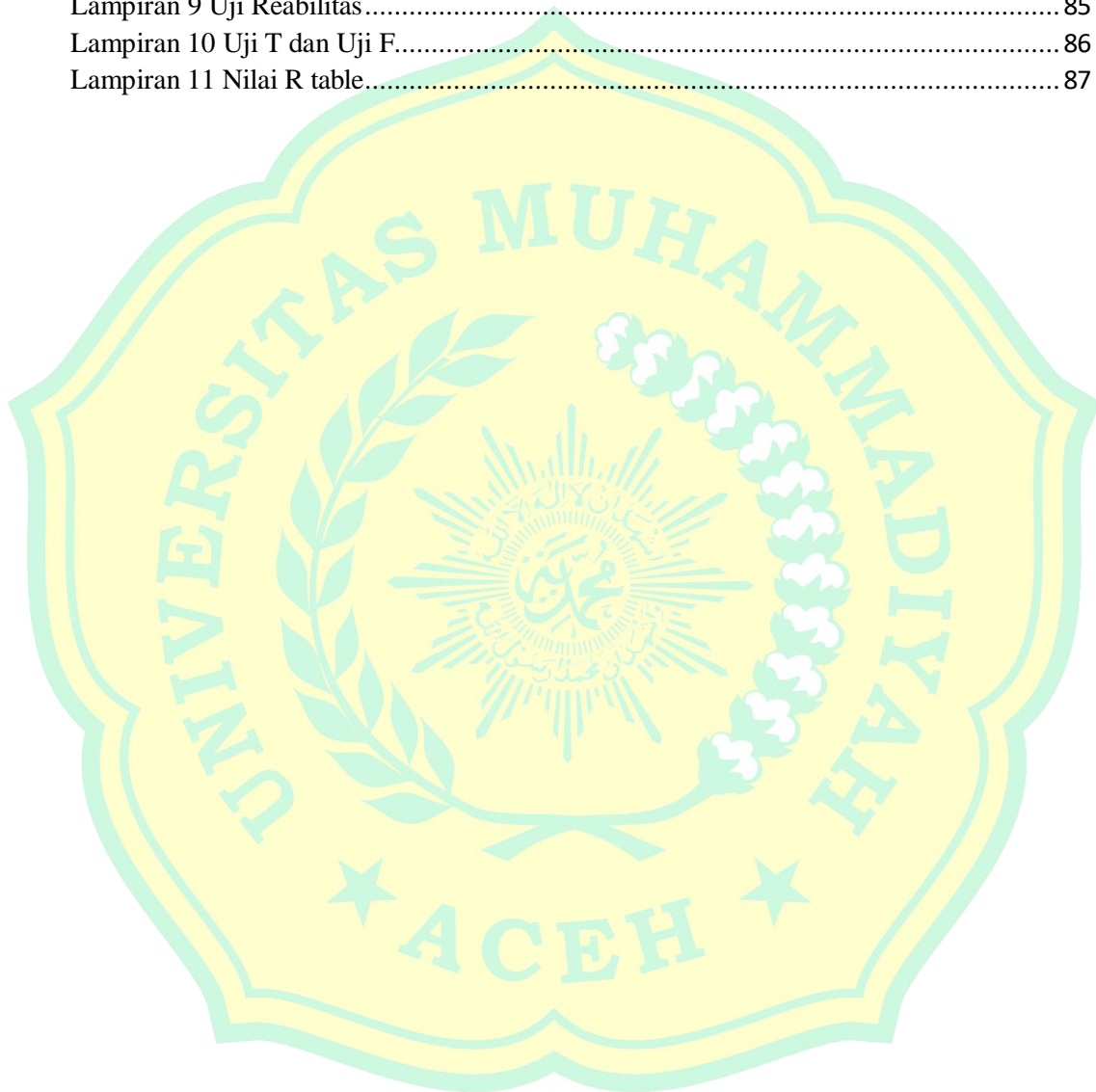
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Survey awal penelitian di Voks Radio Banda Aceh	2
Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran	25
Gambar 4. 1 Uji Normalitas.....	59
Gambar 4. 2 Uji Heterokedastisitas.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	76
Lampiran 2.....	77
Lampiran 3 Data responden	79
Lampiran 4 Hasil kuesioner penelitian	80
Lampiran 5 Uji Validitas (kinerja karyawan).....	81
Lampiran 6 Uji Validitas (<i>Work Life Balance</i>)	82
Lampiran 7 Uji Validitas (Kepuasan Kerja).....	83
Lampiran 8 Uji Validitas (Kerja sama tim)	84
Lampiran 9 Uji Reabilitas.....	85
Lampiran 10 Uji T dan Uji F.....	86
Lampiran 11 Nilai R table.....	87



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kejam, kinerja karyawan adalah faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja optimal tidak hanya tergantung pada keterampilan individu, tetapi juga mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan individu (keseimbangan kehidupan kerja), kepuasan kerja, dan efektivitas kerja tim. Tiga elemen ini berinteraksi satu sama lain dan berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengoordinasikan persyaratan bekerja dengan kehidupan pribadinya. Sebuah studi oleh Pratiwi dan Fatoni (2023) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan penting pada kinerja karyawan, karena karyawan dapat mengatasi stres dan meningkatkan fokus mereka di tempat kerja.

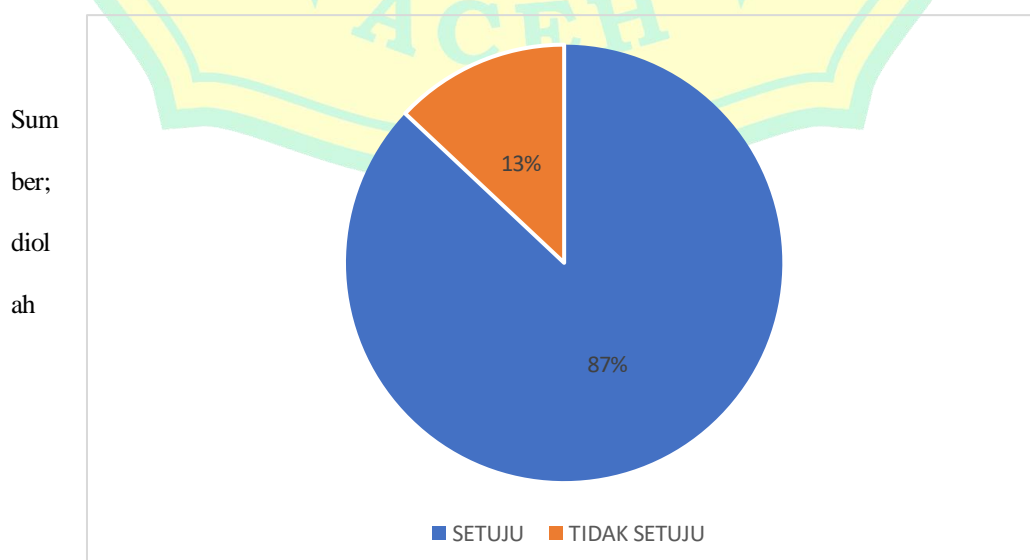
Kepuasan kerja, yang mencerminkan emosi positif karyawan dibandingkan dengan pekerjaan karyawan, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja. Sebuah studi oleh Adhyarma dan Adnyani (2023) mengklaim bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Selain itu, kerja tim yang efektif memungkinkan sinergi antara anggota tim, menghasilkan peningkatan efisiensi dan kualitas output kerja. Dalam penelitian

mereka, Maharani dan Saputoro (2024) menekankan bahwa dukungan dari atasan dalam perilaku ke keluarga (keluarga yang mendukung pengawas) dan kepuasan kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya dukungan dan kerja sama tim.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Voks radio Banda Aceh, diketahui bahwa *Work Life Balance* karyawan menunjukkan kecenderungan yang kurang ideal. Banyak karyawan mengalami kesulitan dalam memisahkan antara waktu kerja dan waktu pribadi, tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat sebagian karyawan harus menyelesaikan tugas di luar jam operasional kantor. Selain itu adanya pekerjaan yang harus di selesaikan secara mendesak menyebabkan karyawan sering kali tetap memikirkan pekerjaan meskipun sudah berada di rumah. Hal ini menunjukkan adanya konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Saraswati & lie, 2020) menyatakan bahwa *work life balance* yang tinggi akan menciptakan kondisi psikologis yang stabil, mengurangi stres, dan mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa *Work Life Balance* yang tinggi seharusnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. 1 Survey awal penelitian di Voks Radio Banda Aceh



oleh peneliti 2025

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan terhadap 15 orang responden, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kerja Sama Tim. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 13 orang atau setara dengan 87%, menyatakan “Setuju” terhadap tiga pernyataan utama yang mewakili masing-masing variabel tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum responden menilai adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, merasakan tingkat kepuasan kerja yang relatif baik, serta menilai kerja sama tim di lingkungan kerja berjalan secara cukup efektif. Sementara itu, terdapat 2 responden atau sekitar 13% yang memberikan jawaban “Tidak Setuju”, yang tersebar secara proporsional pada masing-masing variabel. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum kondisi ketiga variabel berada pada kategori positif, masih terdapat sebagian kecil responden yang merasakan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat kepuasan kerja yang belum optimal, atau kerja sama tim yang belum sepenuhnya efektif. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan VOKS Radio Banda Aceh memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja mereka. Meskipun begitu, keberadaan 13% responden yang tidak setuju menjadi catatan penting untuk ditelusuri lebih lanjut, karena dapat mencerminkan adanya hambatan dalam hal waktu pribadi, kepuasan finansial, maupun efektivitas komunikasi tim.

Beberapa karyawan yang memiliki fleksibilitas kerja justru mengalami overload karena batas waktu kerja menjadi kabur, sehingga mereka harus

menyelesaikan pekerjaan di luar jam kantor. Hal ini berdampak pada kelelahan fisik dan menurunnya kreativitas dalam bekerja. Fakta ini mendukung dugaan bahwa meskipun *WLB* tinggi secara struktural (misalnya melalui kebijakan jam fleksibel), namun jika tidak diimbangi dengan kontrol dan batas kerja yang jelas, maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, kepuasan kerja karyawan juga ditemukan berada pada tingkat yang relatif rendah. Kondisi ini tercermin dari berbagai keluhan karyawan, khususnya terkait minimnya penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai serta tidak adanya sistem evaluasi prestasi yang jelas dan terstruktur. Situasi tersebut menyebabkan karyawan merasa bahwa upaya dan kontribusi yang mereka berikan belum sepenuhnya diakui oleh organisasi, sehingga menurunkan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dijalani. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik (*motivator*), seperti pengakuan (*recognition*), pencapaian (*achievement*), tanggung jawab, serta peluang untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi diri. Faktor-faktor ini berperan penting dalam membentuk motivasi internal karyawan. Apabila faktor intrinsik tersebut tidak terpenuhi secara memadai, maka karyawan cenderung mengalami penurunan motivasi kerja, meskipun faktor ekstrinsik seperti gaji atau kondisi kerja telah tersedia.

Dalam aspek kerja sama tim, ditemukan adanya ketidakefektifan dalam koordinasi antar divisi. Kurangnya komunikasi dan pembagian tugas yang tidak merata menimbulkan konflik dan pekerjaan ganda, yang berimplikasi pada turunnya efisiensi. Robbins dan Judge menegaskan bahwa kerja sama tim yang

baik memerlukan sinergi, komunikasi terbuka, serta peran dan tanggung jawab yang jelas. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa kerja sama tim yang lemah berdampak langsung terhadap menurunnya kinerja, baik dari sisi produktivitas maupun hasil kerja kolektif.

Secara keseluruhan, studi kasus ini menguatkan dugaan bahwa tingginya WLB secara teori berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, namun jika tidak dikelola dengan baik justru berpotensi menurunkan kinerja. Di sisi lain, rendahnya kepuasan kerja dan lemahnya kerja sama tim, baik berdasarkan teori maupun fakta empiris, memiliki dampak signifikan terhadap turunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan pendekatan strategis dan komprehensif untuk menyeimbangkan ketiga variabel tersebut dalam rangka mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya.

Voks Radio Banda Aceh sebagai salah satu stasiun radio terkemuka di Aceh, kami memiliki tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah mengubah lanskap media dan mengubah preferensi audiens. Pahami bagaimana keseimbangan, kepuasan kerja dan kerja tim mempengaruhi pekerja di lingkungan ini untuk mengembangkan strategi yang efektif untuk manajemen sumber daya manusia.

Penelitian sebelumnya oleh Aprilianti dan Kusuma (2024) menunjukkan bahwa *WLB* dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Namun, penelitian ini belum secara spesifik meneliti aspek kerja sama tim, sehingga relevansinya dalam konteks Voks Radio Banda Aceh masih perlu dikaji lebih lanjut.

Selain itu, studi oleh Putri dan Frianto (2023) menyoroti pentingnya *WLB* dalam meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Namun, penelitian ini lebih berfokus pada sektor perbankan, sehingga aplikasinya dalam industri radio masih belum jelas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh *WLB*, kepuasan kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di Voks Radio Banda Aceh. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini dalam konteks spesifik, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Pendekatan teoritis yang digunakan dalam penelitian ini mencakup teori keseimbangan kehidupan kerja, teori kepuasan kerja, dan teori dinamika kelompok. Teori keseimbangan kehidupan kerja menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencapai kesejahteraan individu. Teori kepuasan kerja mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara itu, teori dinamika kelompok membahas bagaimana interaksi antar anggota tim mempengaruhi kinerja kelompok secara keseluruhan.

Dalam konteks Voks Radio Banda Aceh, penerapan teori-teori ini dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan merancang intervensi yang sesuai. Misalnya, dengan memahami bagaimana *WLB* mempengaruhi kepuasan kerja, manajemen dapat merancang kebijakan fleksibilitas kerja yang mendukung keseimbangan tersebut.

Selain itu, memahami dinamika kerja sama tim dalam lingkungan kerja kreatif seperti radio dapat membantu dalam membangun tim yang lebih kohesif dan produktif. Hal ini sejalan dengan temuan Pratiwi dan Fatoni (2023) yang menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada literatur akademis dengan mengisi kesenjangan penelitian yang ada, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen Voks Radio Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan *WLB*, kepuasan kerja, dan kerja sama tim yang efektif. Berikut adalah data jumlah karyawan dan tenaga kerja yang ada di voks radio Banda Aceh.

1.2 Rumusan masalah Penelitian

1. Bagaimana *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan voks radio banda aceh
2. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan voks radio banda aceh
3. Bagaimana Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan voks radio banda aceh
4. Bagaimana *work life balance* kepuasan kerja dan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan voks radio banda aceh

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan voks radio banda aceh
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan voks radio banda aceh
3. Untuk menganalisis pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan voks radio banda aceh
4. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*,kepuasan kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan voks radio banda aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menggabungkan konsep *WLB*, kepuasan kerja, dan kerja sama tim dalam konteks industri penyiaran lokal. Dengan mengadopsi pendekatan dari teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan teori perilaku organisasi, studi ini menyoroti pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta kepuasan kerja sebagai faktor yang memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan.

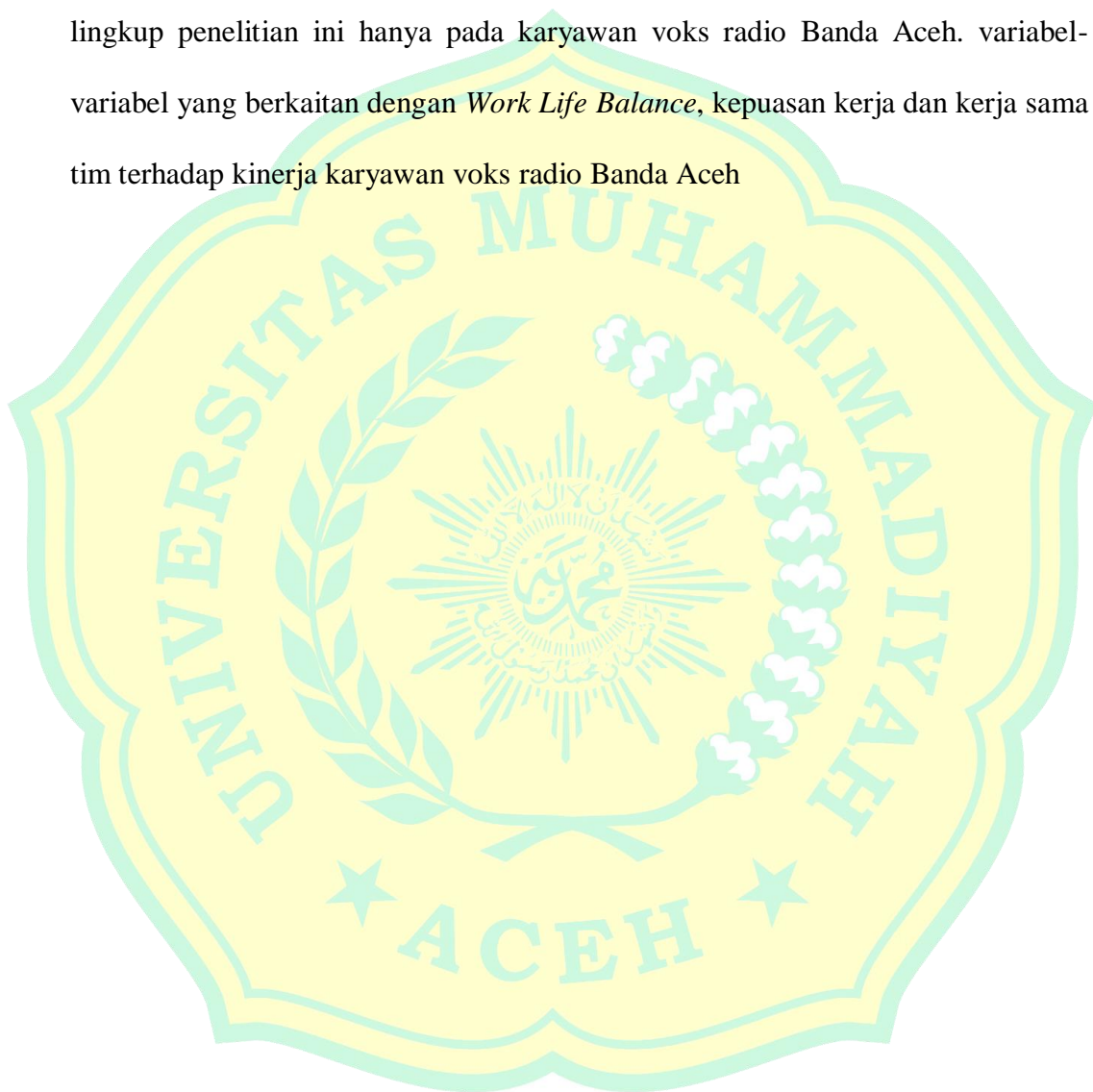
2. Manfaat Praktis

temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen VOKS Radio Banda Aceh dalam merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, seperti penerapan jam kerja yang fleksibel atau program kesejahteraan karyawan. Dengan

meningkatkan kepuasan kerja melalui pengakuan atas kontribusi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

1.5 Ruang lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada pada Ruang lingkup penelitian ini hanya pada karyawan voks radio Banda Aceh. variabel-variabel yang berkaitan dengan *Work Life Balance*, kepuasan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan voks radio Banda Aceh



BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas atau fungsi tertentu. “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Rayyan & Paryanti (2021:10). Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kualitas sumber daya manusia dan komunikasi yang efektif. (Tanjung & Susanti, 2022) Pentingnya pemahaman terhadap faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Dengan memahami interaksi antara kemampuan, minat, dan motivasi, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja (Arsid & Sutoro, 2022) “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Hendra (2020:3). “kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”. Sutrisno (2020:172).

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi, Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kemampuan, minat, penerimaan terhadap tugas, serta tingkat motivasi. Kinerja karyawan juga mencakup aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama, yang menjadi indikator penilaian keberhasilan organisasi. Secara keseluruhan, kinerja merupakan cerminan upaya dan hasil kerja seseorang dalam menjalankan peran atau tugasnya di dalam organisasi.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja antara lain kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja.

Menurut Kilvin (2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. **Kompensasi yang Memadai** : Kompensasi yang adil dan memadai sangat penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja dengan baik.
2. **Motivasi dalam Melakukan Pekerjaan**: Motivasi adalah pendorong utama

dalam kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi, baik oleh faktor intrinsik (seperti kepuasan pribadi) maupun ekstrinsik (seperti bonus atau pengakuan), cenderung lebih produktif dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin Kerja yang Dilakukan: Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan di tempat kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih teratur, dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Menurut (Sedarmayanti, 2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari aspek internal maupun eksternal, di antaranya:

1. Sikap dan mental karyawan, seperti motivasi kerja, disiplin, dan etika kerja, sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Motivasi yang tinggi mendorong semangat kerja, disiplin menciptakan lingkungan kerja yang teratur, dan etika kerja yang baik meningkatkan integritas serta tanggung jawab karyawan.
2. Tingkat pendidikan karyawan menentukan pemahaman mereka terhadap tugas dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendidikan yang relevan dan memadai akan meningkatkan kompetensi serta efektivitas dalam bekerja.
3. Keterampilan teknis dan non-teknis yang dimiliki karyawan berperan penting dalam menentukan produktivitas. Karyawan dengan keterampilan yang sesuai akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan bekerja lebih efisien.
4. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki dampak besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, mendukung pengembangan karyawan, serta meningkatkan loyalitas dan semangat kerja.
5. Gaji yang adil dan kompetitif dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan. Penghasilan yang memadai memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.
6. Selain gaji yang layak, fasilitas kesehatan yang memadai juga penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Karyawan yang sehat dan merasa diperhatikan oleh perusahaan akan lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.
7. Program jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari tua, dan pensiun, memberikan rasa aman kepada karyawan. Rasa aman ini dapat meningkatkan loyalitas serta kinerja mereka dalam jangka panjang.
8. Suasana kerja yang harmonis dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kenyamanan serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang positif mendorong kolaborasi yang baik antar karyawan

dan meningkatkan kepuasan kerja.

9. Fasilitas kerja yang memadai, seperti alat kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman, membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien.
10. Perkembangan teknologi dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Penggunaan teknologi yang tepat memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih cepat, akurat, dan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator utama Indikator-indikator ini mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Berikut adalah penjelasan masing-masing indikator tersebut.

Menurut (Tuffaha, 2020) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan
2. Kuantitas kerja, Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing – masing
3. Penggunaan waktu, Seberapa jauh karyawan mampu menggunakan waktu kerja dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya
4. Kerjasama, Kemampuan akan berkoordinasi dengan sesama rekan kerja dan memiliki sikap yang baik dalam suatu tim untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

2.1.2 Work Life Balance

2.1.2.1 Definisi Work Life Balance

Dalam bekerja seorang pegawai harus bisa menyeimbangkan waktu ketika bekerja dan waktu sebelum-setelah bekerja. Schermerhorn dalam Ramadhani (2018) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan

keluarganya. Sejalan denganya teori *Work-Life Balance* diatas diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya Ganapathi (2022) :126). Pandiangan (2020) menyatakan *WLB* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan“ (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain. Hutcheson dan Peggy (2020:5) Mengungkapkan juga bahwa *WLB* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. *WLB* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

Apabila didefinisikan secara keseluruhan, *WLB* (Widyasari *et al.*, 2021:15) adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan

kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

Menurut (ismail,2022) Keseimbangan ini penting untuk kesehatan mental dan fisik, serta untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan, yang berkontribusi pada kesehatan mental yang lebih baik.

Dimana *WLB* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *WLB* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Mariati, 2020:21).

Berdasarkan pengertian diatas keseimbangan kehidupan-kerja *WLB* adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2022:5) sebagai berikut:

1. Gender Peran
Seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas di lingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjatuh dalam dunia kerja.
2. Perencanaan kerja
Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.
3. Dukungan Organisasi
Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.
4. Dukungan Keluarga
Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai *WLB*.
5. Job Stress
Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator *WLB*

Indikator *Work Life Balance* dalam penelitian ini mengacu pada konsep keseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi yang dikemukakan oleh Allen et al. (2020). *Work Life Balance* dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis sehingga tidak menimbulkan konflik peran, stres berlebihan, maupun penurunan produktivitas.

Adapun indikator-indikator *Work Life Balance* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ketersediaan waktu untuk keluarga dan pekerjaan secara seimbang
2. Kemampuan memisahkan urusan pekerjaan dengan urusan pribadi
3. Kepuasan terhadap pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
4. Tidak adanya stres berlebihan akibat pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan pribadi

5. Kemampuan untuk tetap produktif tanpa mengabaikan kehidupan sosial dan keluarga

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respons emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Fitriani dan Nugroho (2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang timbul dari perbandingan antara harapan dan realita kondisi kerja yang mereka alami. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam organisasi karena berhubungan dengan retensi karyawan, produktivitas, dan kualitas kerja.

Kepuasan kerja adalah elemen krusial dalam perilaku organisasi yang menunjukkan sejauh mana individu merasakan hal positif terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari penilaian terhadap berbagai karakteristik pekerjaan yang menimbulkan perasaan positif pada seseorang. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada aspek internal pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh harapan serta persepsi karyawan terhadap tugas yang dijalankan dan kondisi lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam perilaku organisasi yang mencerminkan tingkat kenyamanan dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini terbentuk melalui penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan serta dipengaruhi oleh harapan dan persepsi karyawan terhadap peran

serta lingkungan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh isi pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan ekspektasi dan pengalaman individu dalam organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1. **Gaji dan Tunjangan**
Gaji yang kompetitif dan tunjangan yang memadai (seperti asuransi kesehatan, bonus, cuti berbayar) menjadi faktor eksternal utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan turnover intention (Spector, 2021).
2. **Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja**
Hubungan interpersonal yang positif, komunikasi efektif, dan rasa saling percaya dalam hubungan kerja mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang sehat, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.
3. **Kesempatan untuk Berkembang dan Promosi**
Karyawan cenderung lebih puas apabila mereka merasa ada kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan mendapatkan jenjang karier yang lebih tinggi.
4. **Kondisi Lingkungan Kerja**
Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan bebas dari konflik atau diskriminasi sangat berkontribusi dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada pengembangan teori kepuasan kerja modern yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2022), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dialami.

Adapun indikator kepuasan kerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan Sejauh mana karyawan merasa puas dengan gaji, bonus, dan tunjangan yang diterima.
2. Kepuasan terhadap kesempatan pengembangan karir. Persepsi tentang adanya peluang untuk pengembangan diri, promosi, dan pelatihan profesional.
3. Hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja dan atasan.
4. Kepuasan terhadap fasilitas dan lingkungan kerja Persepsi tentang kualitas fasilitas kerja (kantor, alat kerja, teknologi) dan keselamatan kerja.

2.1.4 Kerja Sama Tim

2.1.4.1 Definisi Kerja sama tim

Kerja sama tim adalah suatu proses di mana sekelompok individu berkolaborasi dengan saling berinteraksi, berbagi informasi, serta mengkoordinasikan tugas untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Rahman et al. (2021), kerja sama tim melibatkan komunikasi terbuka, kepercayaan, dan tanggung jawab kolektif dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja tim dan pencapaian tujuan organisasi.

Kerja sama tim merupakan proses kolaboratif di mana individu bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2020), kerja sama tim adalah suatu bentuk kerja kelompok yang ditandai dengan adanya sinergi antar anggota untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu. Dalam tim yang efektif, setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab yang saling melengkapi serta didukung oleh komunikasi dan koordinasi yang baik.

Kerja sama tim adalah bentuk kolaborasi antar individu yang ditandai dengan sinergi, pembagian peran yang saling melengkapi, serta komunikasi dan

koordinasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama yang tidak dapat dicapai secara individu. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan tim sangat bergantung pada kontribusi dan keterlibatan aktif setiap anggotanya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja sama tim antara lain:

1. **Komunikasi yang Efektif**
Proses pertukaran informasi yang jelas, tepat, dan terbuka di antara anggota tim merupakan fondasi utama kerja sama tim yang kuat. Komunikasi yang buruk dapat memunculkan miskomunikasi, konflik, dan ketidakselarasan.
2. **Kepercayaan Antar Anggota**
Kepercayaan dibangun melalui pengalaman bekerja sama, keandalan, dan konsistensi anggota tim dalam memenuhi tanggung jawabnya.
3. **Gaya Kepemimpinan**
Pemimpin tim yang suportif, mampu memberikan arahan yang jelas, serta memberdayakan anggota tim cenderung membentuk lingkungan yang kondusif untuk kerja sama.
4. **Kejelasan Tujuan dan Peran**
Semua anggota tim harus memahami tujuan bersama yang ingin dicapai dan mengerti peran masing-masing, sehingga mengurangi tumpang tindih tugas dan meningkatkan efisiensi.

2.1.4.3 Indikator Kerja Sama Tim

Indikator kerja sama tim dalam penelitian ini mengacu pada konsep dan pengembangan teori kerja tim yang dikemukakan oleh Salas, Reyes, dan McDaniel (2020), Kerja sama tim didefinisikan sebagai proses interaksi dinamis antaranggota tim yang melibatkan komunikasi, kepercayaan, koordinasi, dan komitmen bersama dalam mencapai tujuan tim.

Adapun indikator kerja sama tim yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Komunikasi Terbuka**
Tingkat keterbukaan dalam menyampaikan ide, kritik, dan informasi di

- antara anggota tim.
2. Tingkat Kepercayaan
Derajat keyakinan bahwa anggota tim dapat diandalkan dan mendukung satu sama lain.
 3. Kolaborasi dalam Penyelesaian Tugas
Tingkat keterlibatan aktif seluruh anggota dalam bekerja sama menyelesaikan tugas tim.
 4. Komitmen terhadap Tujuan Bersama
Kesediaan setiap anggota untuk berkontribusi mencapai tujuan tim secara optimal.

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Asari, A. F. (2022) dengan judul Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasanya work-life balance memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa. Work-life balance memiliki memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. Dan kepuasan kerja mampu dan berhasil menjadi variabel mediasi antara work-life balance pada kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Adhitarma & Adnyani (2023) dengan judul Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai hasil penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Yuzalmi et al. (2022) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru. Hasil penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru. *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja pengaruh secara terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru. *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 69,0%, sementara sisanya 31,0% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Rachman et al. (2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim, dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan hasil dari penelitian ini yaitu Meskipun gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dampaknya tidak signifikan secara statistik. Kerja sama tim juga berkontribusi positif terhadap kinerja, tetapi tidak mencapai tingkat signifikansi yang diharapkan. *Work-life balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Irwandi & Sanjaya (2022) dengan judul Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Merujuk penelitian yang dihasilkan, bisa ditarik simpulannya yakni: Work Life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan. Work Engagement terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan memiliki pengaruh secara signifikan. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh secara signifikan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan. Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh secara signifikan Pengaruh variabel Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan bisa dimediasi oleh kepuasan kerja. Pengaruh variabel Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

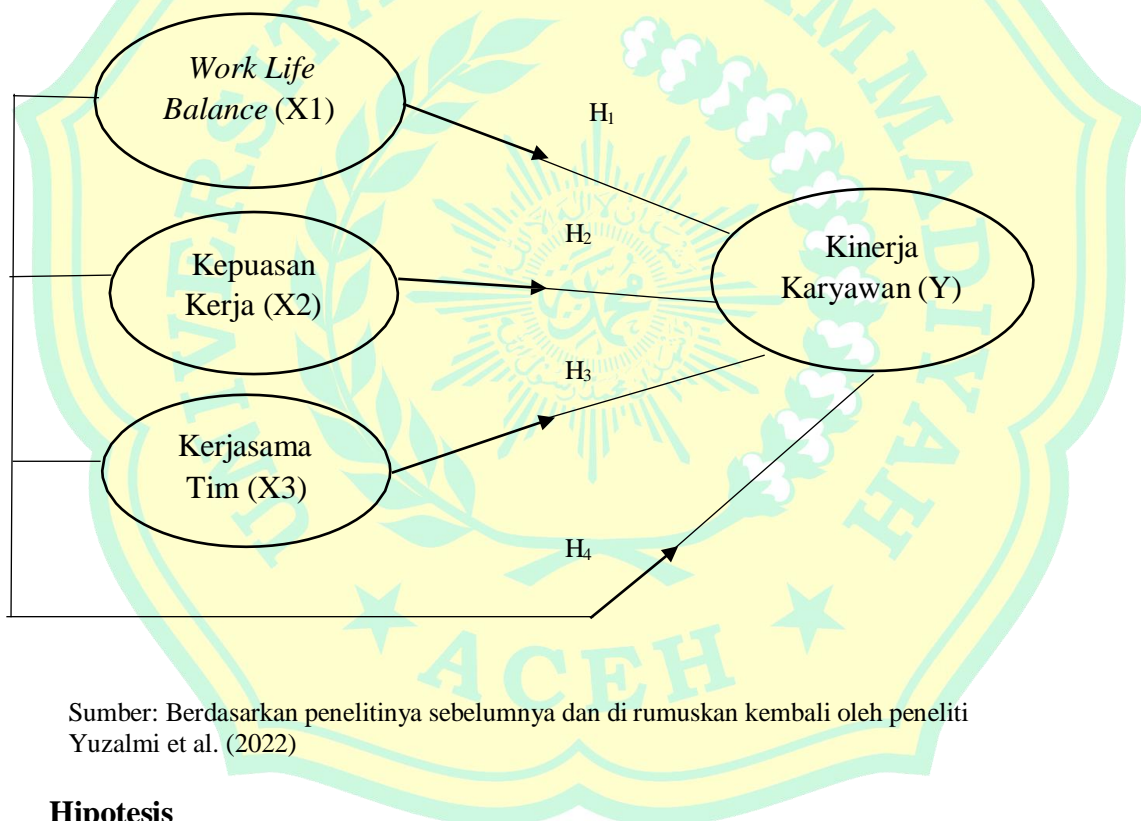
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Utama	Persamaan	Perbedaan
1	Asari, A. F. . (2022).	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan	Kuantitatif	WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja	Menggunakan variabel WLB, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Tidak mencakup variabel kerja sama tim.

2	Adhitar ma & Adnyani (2023)	Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif ,	WLB dan kepuasan kerja berpengaruh positif; stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.	Menggunak an variabel WLB, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Menambahkan variabel stres kerja; tidak mencakup kerja sama tim.
	Yuzalmi et al. (2022)	Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru	Kuantitatif ,	WLB dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Menggunak an variabel WLB, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Tidak mencakup variabel kerja sama tim.
4	Rachma n et al. (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasion al, Kerja Sama Tim, dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif ,	WLB dan kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja; kepemimpina n transformasi onal juga berpengaruh.	Menggunak an variabel WLB, kerja sama tim, dan kinerja karyawan.	Menambahkan variabel kepemimpinan transformasion al; tidak mencakup kepuasan kerja.
	Irwandi & Sanjaya (2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	Kuantitatif	WLB berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; WLB tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.	Menggunak an variabel WLB, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.	Menambahkan variabel work engagement; tidak mencakup kerja sama tim.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran



Sumber: Berdasarkan penelitiannya sebelumnya dan di rumuskan kembali oleh peneliti Yuzalmi et al. (2022)

Hipotesis

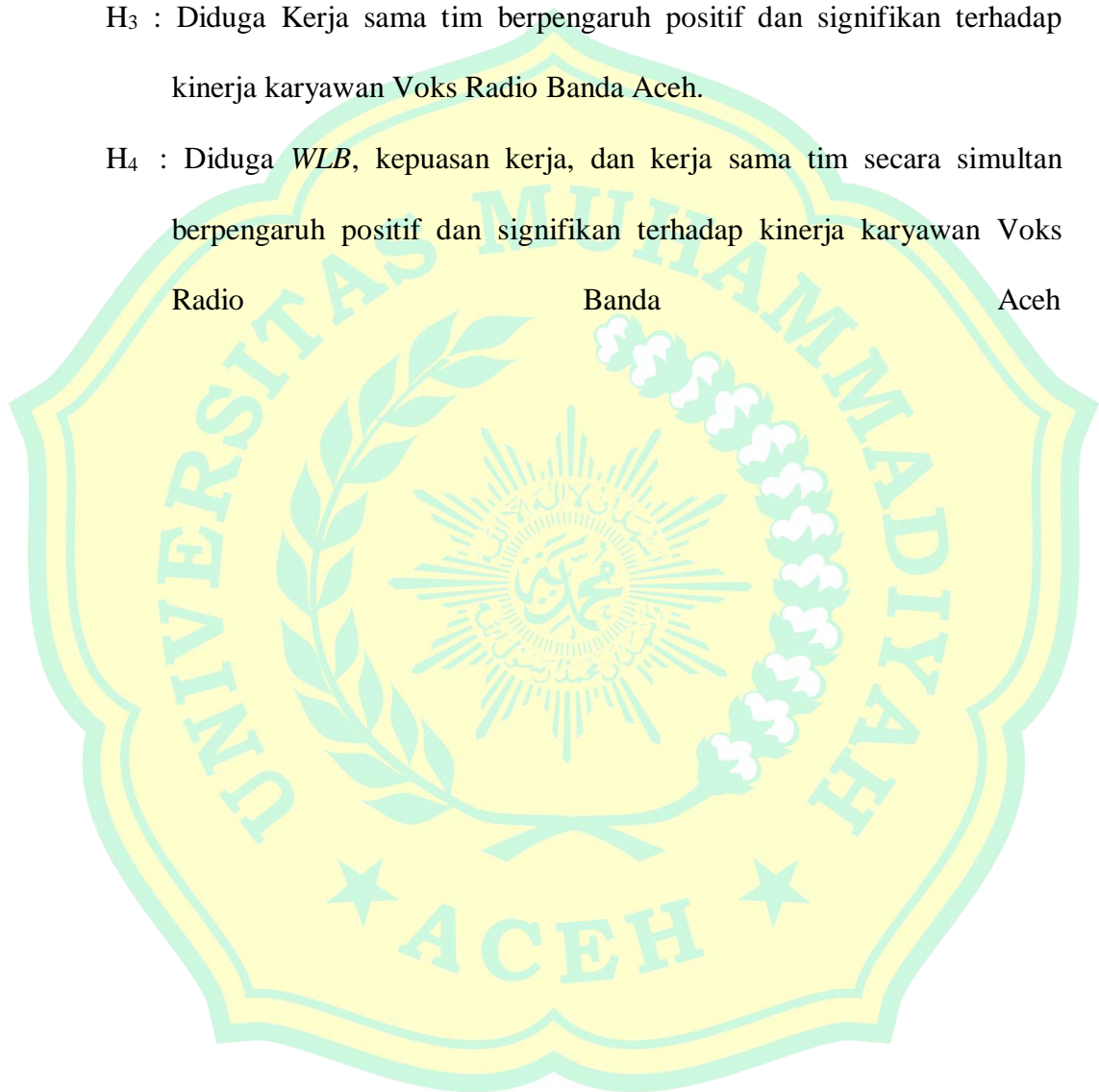
Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga *WLB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Voks Radio Banda Aceh.

H₂ : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Voks Radio Banda Aceh.

H₃ : Diduga Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Voks Radio Banda Aceh.

H₄ : Diduga *WLB*, kepuasan kerja, dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Voks Radio Banda Aceh



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2021).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi *WLB*, kepuasan kerja dan Kerjasama tim terhadap variabel dependen kinerja karyawan di voks radio Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan

data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran, 2021). Waktu penelitian ini diawali mulai bulan maret 2025 sampai dengan selesai.

No	Kajian	April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul																
2.	ACC Judul																
3.	Surat keterangan Judul																
4.	Pembuatan Proposal																
5.	Bimbingan Proposal Skripsi																
6.	Seminar Proposal																

3.1.4 Unit analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yakni karyawan Voks Radio Banda Aceh. Data yang dikumpulkan akan dihitung pada tingkat individu dan digunakan dalam analisis regresi. Untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif, digunakan skala Likert.

Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No	Kriteri	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, (2021:45)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Wibowo (2021) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Karyawan Voks Radio Banda Aceh yang berjumlah 31 orang Karyawan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Voks Radio Banda Aceh yaitu sebanyak 31 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2021) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Voks radio Banda Aceh yaitu sebanyak 31 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit.

Tabel 3. 2 Jumlah Sampel

NO	Jabatan	Jumlah
1	Station Manager	2 Orang
2	Program Director	1 Orang
3	Audio & Music Director	1 Orang
4	Visual Design & Conten Creator	2 Orang
5	IT & Asset Management	2 Orang
6	Admin	3 Orang
7	Security	2 Orang
8	Sales	3 Orang
9	Penyiar (Announcer)	13 Orang
10	Marketing Communication	2 Orang
	Total	31 Pegawai

Sumber: Di olah Peneliti 2025

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Menurut Sarwono, Jonathan (2022), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Karyawan Voks Radio Banda Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa

pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa *WLB*, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap kinerja Karyawan.

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono, Jonathan (2022), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Websit serta profil Voks radio Banda Aceh.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada Karyawan Voks Radio Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

3.4.1 Pengertian Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut (Muh, 2021) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi". Sutrisno (2020:172).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Penggunaan Waktu 4. Kerjasama 	Likert	A1-A4

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
2	<i>Work-Life Balance</i> (X ₁)	<i>Work-Life Balance</i> diartikan sebagai kemampuan seorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya Ganapathi (2016 :126)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu untuk keluarga & pekerjaan 2. Memisahkan urusan pekerjaan & Pribadi 3. Kepuasan terhadap pembagian waktu 4. Tidak stres berlebihan 5. Tetap produktif 	Likert	B1-B5
3	Kepuasan Kerja(X ₂)	Kepuasan kerja adalah respons emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Fitriani dan Nugroho (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan 2. pengembangan karir 3. Hubungan baik dengan rekan kerja 4. Fasilitas dan Lingkungan kerja 	Likert	C1-C4
4	Kerjasama Tim(X ₃)	Kemampuan sekelompok orang dalam tim untuk bekerja secara sinergis, berbagi informasi, dan saling mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Tingkat kepercayaan 3. Kolaborasi 4. Komitmen 	Likert	D1-D4

3.5 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2020) Regresi berganda merupakan teknik analisis data yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) dan parsial (individu) terhadap variabel dependen merupakan teknik analisis data yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) dan parsial (individu) terhadap variabel dependen. Menurut Zano & Santoso, (2020) pada awalnya uji atau

analisis regresi berganda dikembangkan oleh para ahli ekonometrik untuk membantu meramalkan akibat dari aktivitas-aktivitas ekonomi pada berbagai segmen ekonomi. Berikut adalah persamaan dari uji regresi berganda dalam penelitian:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b₁₋₃ : Koefisien Regresi
- X₁ : Work Life Balance
- X₂ : Kepuasan Kerja
- X₃ : Kerjasama Tim
- E : Nilai Error

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas kuisisioner digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu alat ukur, dalam hal ini kuesioner. Bila skala pengukuran tidak valid maka uji tersebut tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak dapat diukur Kuncoro (2020).

Intrumen kuesioner yang disebarakan pada penelitian ini berkaitan dengan *WLB* (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kerjasama tim (X_3). Kinerja Karyawan (Y).

Uji validitas dilakukan dengan menganalisis hasil responden, yaitu dengan mengkolerasikan skor setiap item pertanyaan dengan skor total yang merupakan total dari semua item. Dengan kriteria penentu validitasi suatau kuesioner, yakni:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (dengan signifikan 0,05), maka pengukuran tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (dengan signifikan 0,05), maka pengukuran tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021:110) “*Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang”. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulangulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2021:110) “bertujuan untuk menguji apakah dalam 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 yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness .

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. Menurut Ghazali (2021:110) “Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya”.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2021:91) “bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent”. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2021:91) “juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent 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 Heterokedastisitas

Menurut Muh (2021:160) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi”. Untuk mendeteksi adanya

heteroskedastisitas, salah satu cara yang digunakan adalah dengan memeriksa pola pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED. Berdasarkan analisis tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu pada grafik, seperti titik-titik yang membentuk pola beraturan (misalnya pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independenn memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis pengujian, yaitu uji parsial (uji T) dan uji simultan (uji F).

3.7.1 Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui kredibilitas serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi Sujarweni V.W (2015), sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel *WLB* (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) Terhadap Kinerja Karyawan Voks Radio Banda Aceh (Y), signifikan atau tidak. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun kriteria uji, yaitu:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *WLB*, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Voks Radio Banda Aceh.

b. Apabila $t_{hitung} < \text{dari } t_{tabel}$, $sig > \alpha$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *WLB*, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Voks Radio Banda Aceh.

3.7.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2020), Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen *WLB* (X_1), kepuasan Kerja (X_2) dan Kerjasama Tim (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

- a. Jika nilai Signifikan (Sig.) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya berpengaruh signifikan antara variabel *WLB*, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Voks Radio Banda Aceh.
- b. Jika nilai Signifikan (Sig.) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak berpengaruh signifikan antara variabel *WLB*, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Voks Radio Banda Aceh.

Keterangan:

H_0 : tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel X terhadap Y

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel X terhadap Y.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum Voks Radio Banda Aceh

VOKS Radio Banda Aceh merupakan salah satu stasiun radio swasta yang beroperasi di bawah jaringan VOKS Radio Indonesia, yang pertama kali mengudara pada tahun 2021 di Bandung. Sebagai bagian dari ekspansi jaringan VOKS, cabang Banda Aceh hadir untuk menjangkau pendengar lokal dengan karakteristik siaran yang mengusung format *Adult Contemporary* (AC), yaitu musik-musik easy-listening dari era 80-an hingga masa kini, Voks Radio mengudara di frekuensi 99,30 yang menysasar pendengar usia dewasa muda hingga dewasa mapan (sekitar usia 20–50 tahun).

Secara historis, meskipun tidak tercatat secara publik mengenai tanggal pasti pendirian VOKS Radio Banda Aceh, kemungkinan beroperasi sejak 2022–2023, mengikuti langkah cabang Jogja dan Bandung stasiun ini telah aktif menjalankan fungsi penyiarannya di wilayah Banda Aceh dan sekitarnya. Berlokasi di Jl. Taman Siswa No. 19, Merduati, Kecamatan Kuta Raja, VOKS Radio Banda Aceh menyajikan berbagai program musik dan hiburan yang relevan dengan preferensi masyarakat lokal, serta menyediakan siaran interaktif melalui platform digital dan streaming online.

Dalam menjalankan aktivitasnya, VOKS Radio Banda Aceh memiliki visi untuk menjadi stasiun radio yang menginspirasi pendengar dalam menjalani gaya hidup sehat, bahagia, dan berenergi positif melalui siaran yang berkualitas. Guna mewujudkan visi tersebut, VOKS Radio mengemban beberapa misi, yaitu:

1. Menyediakan siaran musik berkualitas dengan format *Hot AC* yang sesuai dengan selera pendengar dewasa muda.
2. Menyajikan program-program hiburan, edukasi, dan informasi lokal yang relevan dan membangun nilai positif di tengah masyarakat.
3. Menjadi media interaktif bagi komunitas pendengar (Sobat VOKS) melalui siaran on-air dan online.
4. Mendukung pelaku usaha lokal serta budaya Aceh melalui program kemitraan dan promosi.
5. Menjaga kualitas penyiaran profesional dengan sumber daya manusia yang kompeten.

Sebagai media yang bergerak dalam industri kreatif dan penyiaran publik, tantangan yang dihadapi VOKS Radio tidak hanya berasal dari persaingan antar media, tetapi juga dari dinamika internal organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana *Work Life Balance*, kepuasan kerja, dan kerja sama tim dapat memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja VOKS Radio Banda Aceh. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan VOKS Radio Banda Aceh yang berjumlah 31 orang. Penentuan karakteristik responden bertujuan untuk mengetahui profil dasar berdasarkan data demografis seperti jenis

kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut adalah rincian karakteristik responden:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	10	32,3%
Laki-Laki	21	67,7%
Total	31	100.0%

Sumber: Data di olah 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa dari total 31 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang atau setara dengan 67,7% dari keseluruhan responden. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang atau sekitar 32,3%. Komposisi ini menunjukkan bahwa dominasi responden dalam penelitian ini berasal dari kelompok laki-laki.

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-25 Tahun	16	51,6%
26-31 Tahun	8	25,8%
32-37 Tahun	7	22,6%
44-52 Tahun	0	0%
>51 Tahun	0	0%
Total	31	100.0%

Sumber: Data di olah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 16 orang (51,6%), diikuti oleh 8 orang (25,8%) pada rentang usia 26–31 tahun, dan 7 orang (22,6%) berada pada usia 32–37 tahun. Tidak terdapat responden yang berada pada rentang usia 44–52 tahun maupun di atas 51 tahun.

Komposisi usia responden yang didominasi oleh kelompok usia muda menunjukkan bahwa VOKS Radio Banda Aceh sebagian besar mempekerjakan karyawan dari generasi muda, yang umumnya dikenal adaptif terhadap perkembangan teknologi, dinamis, dan aktif dalam dunia kreatif dan digital seperti industri penyiaran.

Dalam konteks penelitian ini, karakteristik usia tersebut relevan terhadap variabel *WLB*, kepuasan kerja, dan kerja sama tim, karena karyawan usia muda umumnya memiliki tantangan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, serta masih berada dalam fase adaptasi terhadap ritme kerja profesional. Selain itu, kepuasan kerja dan kerja sama tim sangat erat kaitannya dengan pengalaman kerja yang masih relatif baru, sehingga pengelolaan internal yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Dengan dominasi usia muda ini, perusahaan perlu memperhatikan pendekatan manajerial yang sesuai dengan karakter generasi tersebut, seperti pemberian fleksibilitas kerja, lingkungan yang suportif, serta sistem kerja yang kolaboratif, agar kinerja karyawan tetap optimal.

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	4	12,9%
Diploma	6	19,4%
Sarjana (S1)	19	61,3%
Pasca Sarjana (S2)	2	6,5%
Total	31	100.0%

Sumber: Data di olah 2025

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 19 orang (61,3%), diikuti oleh 6 orang (19,4%) lulusan Diploma, 4 orang (12,9%) lulusan SMA, dan 2 orang (6,5%) lulusan Pascasarjana (S2).

Tingginya proporsi karyawan dengan latar belakang pendidikan sarjana menunjukkan bahwa VOKS Radio Banda Aceh memiliki sumber daya manusia dengan jenjang pendidikan formal yang cukup tinggi. Hal ini sejalan dengan kebutuhan dunia penyiaran yang menuntut kompetensi profesional, kemampuan berpikir kritis, serta keterampilan komunikasi dan kolaborasi yang baik.

Dalam konteks penelitian ini, latar belakang pendidikan berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja, kemampuan bekerja dalam tim, dan pemahaman terhadap pentingnya *WLB*. Karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap lingkungan kerja, sistem manajemen, serta peluang pengembangan karier. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan internal dan budaya organisasi mampu mengakomodasi harapan tersebut agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan keberagaman tingkat pendidikan juga mencerminkan perlunya pendekatan manajerial yang inklusif dan komunikatif dalam membangun kerja sama tim yang efektif serta menciptakan suasana kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Tabel 4. 4 Respondenn Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
<1 Tahun	10	32,3%
1-3 Tahun	18	58,1%
4-6 Tahun	3	9,7%
7-8 Tahun	0	0%
>10Tahun	0	0%
Total	31	100.0%

Sumber: Data di olah 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 18 orang (58,1%), diikuti oleh 10 orang (32,3%) dengan masa kerja kurang dari 1 tahun, dan 3 orang (9,7%) dengan masa kerja 4–6 tahun. Tidak terdapat responden yang memiliki masa kerja di atas 6 tahun.

Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan VOKS Radio Banda Aceh termasuk dalam kategori pegawai baru atau menengah, yang umumnya masih berada dalam tahap adaptasi dan pengembangan profesional. Masa kerja yang relatif pendek ini bisa menjadi tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan dalam membentuk budaya kerja, menanamkan nilai-nilai organisasi, serta meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang tepat.

Dalam konteks penelitian ini, masa kerja berkorelasi erat dengan pemahaman terhadap *work life balance*, pembentukan kepuasan kerja, serta efektivitas kerja sama tim. Karyawan yang belum lama bekerja mungkin memiliki kebutuhan penyesuaian lebih tinggi terhadap ritme kerja dan struktur organisasi, sehingga kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja

dan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mempertahankan produktivitas mereka.

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase
Belum Menikah	20	64,5%
Menikah	11	35,5%
Pernah Menikah	0	0%
Total	31	100.0%

Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Sumber: Data di oalah 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus belum menikah, yaitu sebanyak 20 orang (64,5%), sedangkan 11 orang (35,5%) telah menikah. Tidak terdapat responden yang berstatus pernah menikah (cerai atau duda/janda).

Dominasi responden yang belum menikah mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan VOKS Radio Banda Aceh berada pada tahap kehidupan awal karier, yang kemungkinan besar masih fokus membangun pengalaman dan pengembangan profesional. Status perkawinan ini dapat memengaruhi persepsi dan kebutuhan karyawan terhadap *WLB*.

Dalam konteks penelitian ini, status perkawinan berpotensi berkorelasi dengan variabel *WLB*. Karyawan yang telah menikah mungkin menghadapi tantangan lebih kompleks dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. Sebaliknya, karyawan yang belum menikah umumnya memiliki fleksibilitas waktu yang lebih tinggi, namun juga berpotensi menghadapi

tekanan kerja yang lebih besar karena ekspektasi terhadap kinerja yang lebih maksimal.

Perusahaan perlu memahami dinamika ini dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, baik untuk karyawan yang telah menikah maupun yang belum menikah, agar keduanya tetap dapat bekerja secara produktif dan nyaman.

4.2 Deskriptif variabel penelitian

4.2.1 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan	1	3,1 %	0	0%	1	3,1 %	25	78,1 %	4	12,5 %	4,00
2.	Hasil pekerjaan saya mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien	1	3,1 %	0	0 %	1	3,1 %	25	78,1 %	4	12,5 %	4,00
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai tenggat yang telah ditentukan	1	3,1 %	0	0 %	5	15,6 %	18	56,3 %	7	21,9 %	3,97
4.	Saya mampu bekerja sama secara konstruktif dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama	1	3,1 %	0	0 %	3	9,4 %	19	59,4 %	8	25,0 %	4,06
Total Rata-Rata											16,03	

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Hasil survei ini menggambarkan tingkat kinerja karyawan berdasarkan persepsi responden terhadap beberapa indikator utama, yaitu kualitas kerja, efektivitas dan efisiensi, ketepatan waktu, serta kemampuan kerja sama tim. Mayoritas responden menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas sesuai standar kualitas. Sebanyak 78,1% responden menyatakan setuju dan 12,5% sangat setuju bahwa mereka telah melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, menghasilkan skor rata-rata 4,00. Hal ini mencerminkan konsistensi dalam menjaga kualitas kerja.

Selanjutnya, pada indikator efektivitas dan efisiensi penyelesaian tugas, terdapat kecenderungan yang serupa. Sebanyak 78,1% responden memilih setuju dan 12,5% lainnya sangat setuju bahwa hasil pekerjaan mereka mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Hanya 3,1% responden yang merasa kurang setuju, dengan nilai rata-rata tetap berada di angka 4,00. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

Dalam hal ketepatan waktu, tingkat kepuasan sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Sebanyak 56,3% responden setuju dan 21,9% sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Namun, 15,6% responden menyatakan kurang setuju, sehingga nilai rata-rata untuk indikator ini sedikit menurun menjadi 3,97. Hal ini menunjukkan

bahwa meskipun mayoritas karyawan dapat bekerja tepat waktu, masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal manajemen waktu.

Sementara itu, indikator kerja sama tim memperoleh penilaian tertinggi dengan rata-rata skor 4,06. Sebanyak 59,4% responden menyatakan setuju dan 25% sangat setuju bahwa mereka mampu bekerja sama secara konstruktif dengan rekan kerja. Hanya sebagian kecil (9,4%) yang merasa kurang setuju, menunjukkan bahwa kemampuan kolaboratif merupakan salah satu kekuatan utama dalam lingkungan kerja VOKS Radio Banda Aceh.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan di VOKS Radio Banda Aceh berada pada tingkat yang memuaskan dengan rata-rata skor antarindikator berkisar antara 3,97 hingga 4,06. Meski begitu, peningkatan dapat difokuskan pada aspek ketepatan waktu dan kualitas koordinasi, sehingga kinerja kolektif dapat lebih maksimal. Untuk mempertahankan dan meningkatkan performa ini, manajemen disarankan untuk terus mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan menegaskan standar profesionalisme dalam pelaksanaan tugas.

4.2.2 Deskriptif Variabel Work Life Balance

Tabel 4. 7 Distribusi frekuensi Work Life Balance

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan	0	0%	2	6,3%	8	25,0%	14	43,8%	7	21,9%	3,84

2.	Saya mampu membedakan dan memisahkan secara jelas antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi	1	3,1 %	0	0 %	2	6,3 %	19	59,4 %	9	28,1 %	4,13
3.	Saya merasa puas dengan cara saya mengelola waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi	1	3,1 %	2	6,3 %	5	15,6 %	17	53,1 %	6	18,8 %	3,81
4.	Pekerjaan saya tidak menimbulkan tingkat stres yang berlebihan hingga berdampak negatif pada kehidupan pribadi	1	3,1 %	2	6,3 %	3	9,4 %	19	59,4 %	6	18,8 %	3,87
5	Saya mampu tetap produktif dalam pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan sosial dan keluarga	1	3,1 %	0	0 %	2	6,3 %	21	65,6 %	7	21,9 %	4,06
Total Rata-Rata											19,71	

Hasil survei ini menunjukkan tingkat persepsi karyawan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*WLB*) di lingkungan kerja VOKS Radio Banda Aceh. Secara umum, para responden memberikan tanggapan positif terhadap kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan ini, dengan skor rata-rata yang berkisar antara 3,81 hingga 4,13.

Pada indikator pertama, sebanyak 43,8% responden setuju dan 21,9% sangat setuju bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk keluarga tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan, menghasilkan skor rata-rata 3,84. Meskipun demikian, 25% responden menyatakan kurang setuju, menandakan masih

adanya tantangan dalam pembagian waktu yang ideal antara pekerjaan dan keluarga.

Kemampuan untuk membedakan dan memisahkan secara jelas antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi mendapatkan apresiasi tertinggi dalam variabel ini. Sebanyak 59,4% responden setuju dan 28,1% sangat setuju terhadap pernyataan ini, sehingga menghasilkan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,13. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan mampu menjaga batas yang sehat antara dua peran utama dalam kehidupan mereka.

Selanjutnya, pada indikator pengelolaan waktu, sebesar 53,1% responden menyatakan setuju dan 18,8% sangat setuju bahwa mereka puas dengan cara mengelola waktu antara pekerjaan dan urusan pribadi. Namun, terdapat 15,6% responden yang kurang setuju, yang menyebabkan skor rata-rata pada indikator ini menjadi yang terendah, yakni 3,81. Temuan ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam pengelolaan waktu secara personal maupun sistem kerja yang lebih fleksibel.

Tingkat stres akibat pekerjaan juga menjadi perhatian dalam *WLB*. Sebanyak 59,4% responden setuju dan 18,8% sangat setuju bahwa pekerjaan mereka tidak menimbulkan stres berlebihan yang berdampak negatif pada kehidupan pribadi, dengan skor rata-rata 3,87. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan merasa beban kerja mereka masih dalam batas wajar, meskipun 9,4% responden mengaku kurang setuju terhadap pernyataan ini.

Indikator terakhir menunjukkan bahwa 65,6% responden setuju dan 21,9% sangat setuju bahwa mereka tetap mampu produktif tanpa mengorbankan kehidupan sosial dan keluarga, menghasilkan skor rata-rata 4,06. Ini menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa dapat bekerja secara efisien sekaligus menjaga kehidupan sosial mereka tetap aktif.

Secara keseluruhan, hasil survei *WLB* menunjukkan bahwa karyawan VOKS Radio Banda Aceh telah mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada tingkat yang cukup baik. Namun, masih diperlukan peningkatan, terutama dalam aspek pengelolaan waktu dan pengurangan potensi stres, agar kesejahteraan karyawan dapat ditingkatkan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Tabel 4. 8 Distribusi frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1.	Saya merasa puas dengan kompensasi atau gaji yang saya terima dari pekerjaan saya	1	3,1 %	6	18,8 %	2	6,3 %	15	46,9 %	7	21,9 %	3,68
2.	Saya memiliki peluang yang jelas untuk pengembangan karier di tempat kerja saat ini	0	0%	3	9,4 %	8	25,0 %	15	46,9 %	5	15,6 %	3,71
3.	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan kerja	1	3,1 %	1	3,1 %	2	6,3 %	17	53,1 %	10	31,3 %	4,10
4.	Fasilitas dan lingkungan kerja yang tersedia mendukung kenyamanan dan produktivitas dalam	1	3,1 %	2	6,3 %	2	6,3 %	20	62,5 %	6	18,8 %	3,90

terhadap jenjang karier di tempat kerja saat ini, masih ada ketidakpastian yang dirasakan oleh sebagian lainnya mengenai masa depan karier mereka di perusahaan.

Hubungan kerja dengan rekan kerja mendapatkan apresiasi tertinggi dari responden, dengan skor rata-rata 4,10. Sebanyak 53,1% responden menyatakan setuju dan 31,3% sangat setuju bahwa mereka menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja. Hanya sebagian kecil (6,2%) yang memberikan penilaian kurang setuju atau tidak setuju, menunjukkan bahwa interaksi interpersonal dalam tim kerja telah berjalan sangat positif dan mendukung suasana kerja yang kondusif.

Indikator terakhir dalam variabel ini adalah persepsi terhadap fasilitas dan lingkungan kerja. Sebanyak 62,5% responden setuju dan 18,8% sangat setuju bahwa lingkungan kerja mereka mendukung kenyamanan dan produktivitas. Dengan skor rata-rata 3,90, temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa puas terhadap fasilitas fisik dan suasana kerja yang diberikan perusahaan.

Secara umum, hasil analisis ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di VOKS Radio Banda Aceh berada dalam kategori cukup tinggi. Namun, perhatian khusus masih diperlukan pada aspek kompensasi dan pengembangan karier, agar dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Tabel 4. 9 Distribusi frekuensi Variabel Kerjasama tim

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Rata-rata
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	

1.	Komunikasi antar anggota tim berjalan secara efektif dan terbuka	1	3,1 %	2	6,3 %	2	6,3 %	18	56,3 %	8	25,0 %	3,97
2.	Saya memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap rekan satu tim	1	3,1 %	2	6,3 %	5	15,6 %	13	40,6 %	10	31,3 %	3,94
3.	Anggota tim saling bekerja sama dan berbagi informasi untuk mendukung pencapaian tujuan bersama	1	3,1 %	1	3,1 %	4	12,5 %	12	37,5 %	13	40,6 %	4,13
4.	Setiap anggota tim menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab dan tugas bersama	1	3,1 %	1	3,1 %	2	6,3 %	16	50,0 %	11	34,4 %	4,13
Total Rata-Rata											16,17	

Hasil survei ini menggambarkan persepsi karyawan VOKS Radio Banda Aceh terhadap kerja sama tim dalam lingkungan kerja mereka. Secara umum, kerja sama tim mendapat apresiasi yang tinggi dari para responden, dengan skor rata-rata berkisar antara 3,94 hingga 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa tim kerja di lingkungan VOKS Radio cenderung solid, komunikatif, dan memiliki komitmen yang baik terhadap pencapaian tujuan bersama.

Pada indikator pertama, sebanyak 56,3% responden menyatakan setuju dan 25% sangat setuju bahwa komunikasi antar anggota tim berjalan secara efektif dan terbuka. Meskipun ada 6,3% responden yang merasa kurang setuju dan 3,1% sangat tidak setuju, skor rata-rata tetap tinggi yaitu 3,97. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi internal dalam tim telah berjalan dengan cukup baik, meskipun

masih ada ruang untuk perbaikan agar seluruh anggota tim merasa didengar dan terlibat secara aktif.

Indikator kedua menilai tingkat kepercayaan antar anggota tim. Sebanyak 40,6% responden menyatakan setuju dan 31,3% sangat setuju bahwa mereka memiliki kepercayaan tinggi terhadap rekan satu tim. Namun, sekitar 15,6% responden masih kurang setuju, sehingga nilai rata-rata untuk indikator ini adalah 3,94. Ini mencerminkan bahwa meskipun mayoritas karyawan merasa saling percaya, perlu dibangun iklim kerja yang lebih terbuka dan suportif agar rasa saling percaya dapat ditingkatkan secara merata.

Salah satu indikator dengan skor tertinggi adalah pernyataan bahwa anggota tim saling bekerja sama dan berbagi informasi untuk mendukung pencapaian tujuan bersama, dengan skor rata-rata 4,13. Sebanyak 40,6% responden menyatakan sangat setuju dan 37,5% setuju terhadap pernyataan ini, yang menunjukkan bahwa kerja sama dalam tim telah berjalan secara aktif dan produktif, menjadi salah satu kekuatan utama dalam lingkungan kerja tersebut.

Indikator terakhir juga memperoleh skor rata-rata yang sama, yaitu 4,13, menunjukkan bahwa mayoritas responden mengakui adanya komitmen yang tinggi dari setiap anggota tim terhadap tanggung jawab dan tugas bersama. Sebanyak 50% responden setuju dan 34,4% sangat setuju, sedangkan hanya sebagian kecil (6,3%) yang kurang setuju atau tidak setuju. Hal ini memperkuat temuan bahwa tim kerja di VOKS Radio Banda Aceh memiliki tanggung jawab kolektif yang baik dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa kerja sama tim di VOKS Radio Banda Aceh berada pada tingkat yang sangat baik. Untuk mempertahankan keunggulan ini, manajemen perlu terus memperkuat komunikasi terbuka, memperluas budaya saling percaya, serta memberikan ruang kolaboratif yang mendukung sinergi dalam tim kerja.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji validitas

Berdasarkan hasil analisis seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual, maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,355 (lihat tabel nilai kritis korelasi R product–moment untuk $n = 31$), sehingga pernyataan-pernyataan yang terdapat didalam kuisision tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk analisis selanjutnya, sebagaimana dijelaskan pada Tabel

No.	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis (N=31)	Ket
1	KK1		0,931		
2	KK2		0,931		

3	KK3	Kinerja karyawan	0,878	0,355	Valid
4	KK4		0,885		
6	WLB1	Work Life Balance	0,625	0,355	Valid
7	WLB2		0,906		
8	WLB3		0,891		
9	WLB4		0,870		
10	WLB5		0,854		
11	KEP1	Kepuasan Kerja	0,843	0,355	Valid
12	KEP2		0,699		
13	KEP3		0,732		
14	KEP4		0,798		
15	KST1	Kerja sama Tim	0,952	0,355	Valid
16	KST2		0,896		
17	KST3		0,894		
18	KST4		0,910		

Tabel 4. 10 Pengujian Validitas

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi product moment, yaitu sebesar 0,355 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam. Dengan demikian semua butir instrumen dari masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji reabilitas

Penggunaan item-item sebagai indikator dari data variabel penelitian mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan terpercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan item pertanyaan dari suatu kuesioner tersebut menggunakan nilai Cronbach Alpha. Ini hanya dilakukan satu kali pada

sekelompok responden pada masing-masing variabel. Pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kinerja Karyawan	4	0,922	0,600	Handal
2	Work Life Balance	5	0,884	0,600	Handal
3	Kepuasan Kerja	4	0,769	0,600	Handal
4	Kerjasama Tim	4	0,932	0,600	Handal

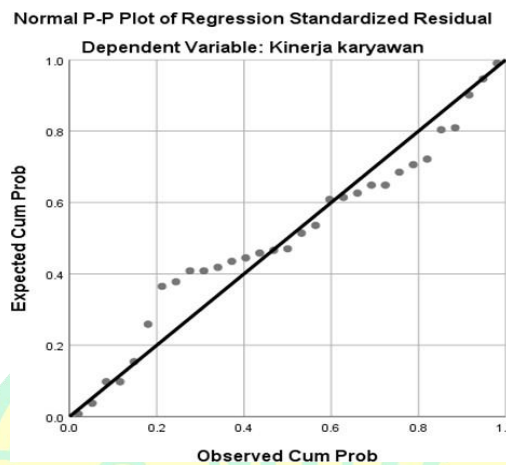
Sumber: data diolah 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600, sehingga dinyatakan handal. Kinerja Karyawan (0,922), Work Life Balance (0,884), Kepuasan Kerja (0,769), dan Kerja Sama Tim (0,932) semuanya memenuhi kriteria reliabilitas, artinya instrumen yang digunakan konsisten dan handal.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini yakni: jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berarti berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut berarti distribusi tidak normal. Hasil pengujian normalitas data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Gambar 4. 1 Uji Normalitas

Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dengan variabel dependen Kinerja Karyawan, terlihat bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pola penyebaran titik yang mendekati garis tersebut menunjukkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Tidak terdapat penyimpangan ekstrem atau pola melengkung yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual telah terpenuhi. Hal ini mendukung kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian untuk dianalisis lebih lanjut.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas adalah nilai Tolerance dan VIF *Variance Inflation Factor*. Suatu model dianggap terbebas dari gejala multikolinieritas jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 4. 12 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.943	1.909		2.065	.049		
	WLB	.592	.122	.775	4.859	.000	.508	1.969
	Kepuasan Kerja	-.029	.150	-.031	-.193	.849	.489	2.044
	Kerja sama tim	.054	.142	.070	.378	.709	.375	2.663

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : data primer diolah 2025

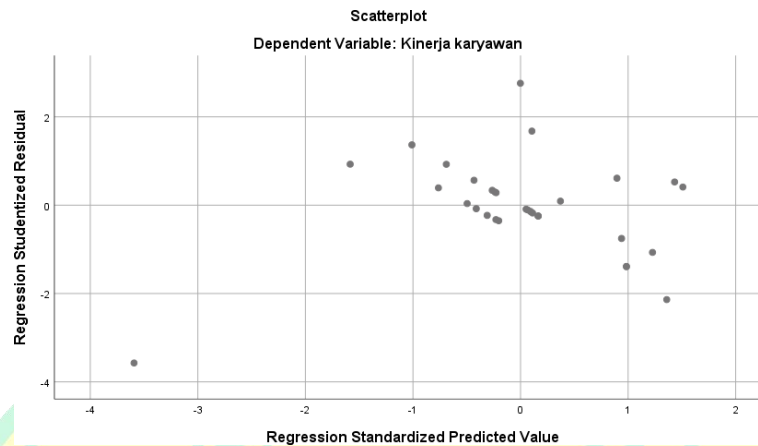
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.12, diperoleh bahwa nilai Tolerance untuk variabel *WLB* sebesar 0,508, Kepuasan Kerja sebesar 0,489, dan Kerja Sama Tim sebesar 0,375, yang seluruhnya berada di atas nilai ambang batas 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk masing-masing variabel berturut-turut adalah 1,969; 2,044; dan 2,663, yang seluruhnya berada di bawah batas toleransi 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut karena masing-masing variabel independen tidak memiliki hubungan linear yang tinggi satu sama lain.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik di mana sumbu Y adalah yang diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y$

sesungguhnya) yang telah *distandarized*.

Gambar 4. 2 Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan scatterplot uji heterokedastisitas yang ditampilkan pada Gambar 4.2, tampak bahwa sebaran titik residual terhadap nilai prediksi menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol tanpa membentuk pola tertentu, seperti menyebar melebar atau mengerucut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas, sehingga varians dari residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga hasil analisis regresi dapat dianggap valid secara statistik.

4.5 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah data yang di uji berhubungan secara linear atau tidak. Pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *WLB*, Kepuasan Kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Voks Radio Banda Aceh. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4. 13 Uji analisis regresi berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.943	1.909		2.065	.049
	WLB	.592	.122	.775	4.859	.000
	Kepuasan Kerja	-.029	.150	-.031	-.193	.849
	Kerja sama tim	.054	.142	.070	.378	.709

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: di olah 2025

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,943 + 0,592X_1 - 0,029X_2 + 0,054X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel *WLB* (X_1) dan Kerja Sama Tim (X_3) memiliki koefisien regresi bernilai positif, sedangkan variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi negatif. Artinya, secara umum, *Work Life Balance* dan Kerja Sama Tim memiliki hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan, sementara Kepuasan Kerja justru menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, meskipun secara statistik tidak signifikan.

1. Nilai Konstanta (a) = 3,943 menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen yaitu *WLB*, Kepuasan Kerja, dan Kerja Sama Tim bernilai nol, maka nilai dasar dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,943. Angka ini menggambarkan tingkat awal kinerja karyawan tanpa adanya pengaruh dari ketiga variabel bebas yang diteliti.

2. Koefisien Regresi *WLB* (X_1) = 0,592 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Work Life Balance* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,592 satuan. Koefisien ini positif dan signifikan secara statistik ($p\text{-value} = 0,000$), yang mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja mereka juga akan meningkat secara signifikan.
3. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (X_2) = -0,029 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kepuasan Kerja justru cenderung menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,029 satuan. Namun, nilai signifikansinya sebesar 0,849 jauh di atas 0,05, yang berarti secara statistik pengaruh variabel ini tidak signifikan. Dengan demikian, meskipun arah hubungan negatif, kontribusinya terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan tidak berarti dalam model ini.
4. Koefisien Regresi Kerja Sama Tim (X_3) = 0,054 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kerja sama tim akan mendorong peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,054 satuan. Meskipun arah hubungan positif, nilai signifikansi sebesar 0,709 menunjukkan bahwa pengaruh ini juga tidak signifikan secara statistik, dan kontribusinya terhadap kinerja masih relatif kecil dibandingkan dengan *Work Life Balance*.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini dasar

pengambilan keputusannya ialah, apabila nilai $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Berikut hasil uji parsial sebagai berikut :

Tabel 4. 14 Tabel UJI T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.943	1.909		2.065	.049
	WLB	.592	.122	.775	4.859	.000
	Kepuasan Kerja	-.029	.150	-.031	-.193	.849
	Kerja sama tim	.054	.142	.070	.378	.709

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: data di olah 2025

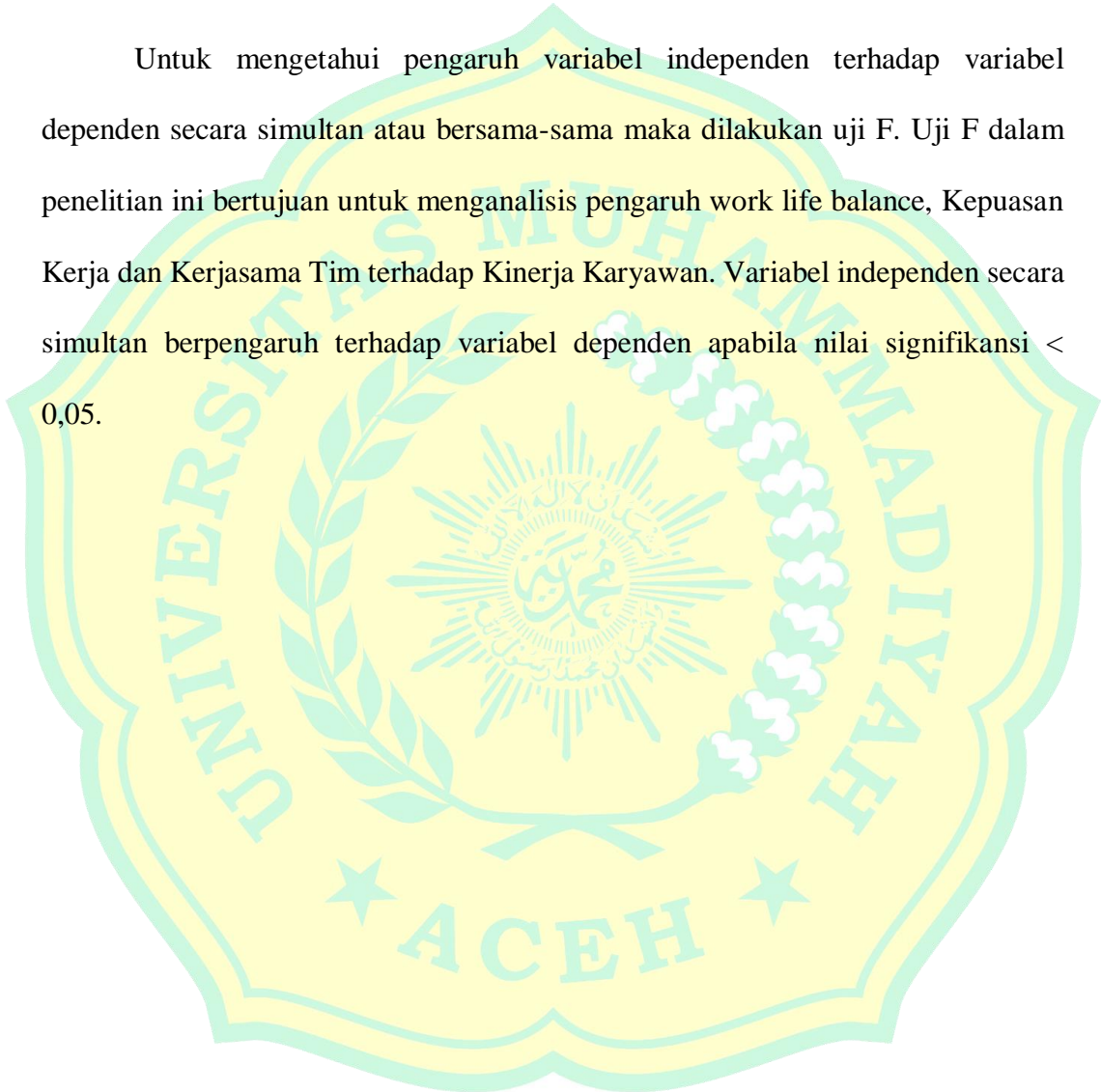
Berdasarkan tabel 4.14 maka berikut ini adalah hasil pada Tabel Uji T :

1. Hasil t hitung *Work Life Balance* (X1) sebesar 4.859, sedangkan nilai t tabel sebesar 2.052, hal ini berarti t hitung $>$ t tabel. Sementara nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari $<$ 0.05. Oleh karena itu, variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menolak H_0 dan menerima H_a .
2. Hasil t hitung Kepuasan Kerja (X2) sebesar -0.193, sedangkan nilai t tabel sebesar 2.052, hal ini berarti t hitung $<$ t tabel. Sementara nilai signifikansi sebesar 0.849, yang berarti lebih besar dari $>$ 0.05. Oleh karena itu, variabel Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menerima H_0 dan menolak H_a .
3. Hasil t hitung Kerja Sama Tim (X3) sebesar 0.378, sedangkan nilai t tabel sebesar 2.052, hal ini berarti t hitung $<$ t tabel. Sementara nilai signifikansi

sebesar 0.709, yang berarti lebih besar dari > 0.05 . Oleh karena itu, variabel Kerja Sama Tim (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menerima H_0 dan menolak H_a .

4.6.2 Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama maka dilakukan uji F. Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance, Kepuasan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi $< 0,05$.



Tabel 4. 15 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.190	3	48.397	16.800	.000 ^b
	Residual	77.778	27	2.881		
	Total	222.968	30			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kerja sama tim, WLB, Kepuasan Kerja						

Sumber: di olah 2025

Pada Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16.800 dan F tabel sebesar 2.960 serta nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya, variabel Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kerja Sama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan VOKS Radio Banda Aceh, dikarenakan nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel *WLB* (X_1) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,592 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa *WLB* secara nyata memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di VOKS Radio Banda Aceh. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mereka akan lebih termotivasi, produktif, dan berkinerja tinggi. *WLB* yang baik memberikan ruang bagi karyawan untuk

mengelola stres, waktu istirahat, serta interaksi sosial dan keluarga, sehingga mereka dapat kembali bekerja dengan energi yang lebih positif. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Susanti (2023) yang menunjukkan bahwa *WLB* memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu terus memperhatikan kebijakan fleksibilitas kerja, pengelolaan waktu kerja, dan dukungan psikologis agar karyawan dapat mempertahankan keseimbangan hidup yang sehat dan produktif. Pendekatan ini tidak hanya berdampak positif terhadap karyawan secara individu, tetapi juga akan meningkatkan performa kolektif dan keberlanjutan organisasi.

4.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar $-0,029$ dengan signifikansi $0,849$ ($> 0,05$) menandakan bahwa meskipun secara teoretis kepuasan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja, dalam konteks penelitian ini variabel tersebut tidak berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan performa karyawan. Koefisien regresi yang negatif juga menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah, meskipun hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Hasil ini mungkin disebabkan oleh persepsi subjektif karyawan terhadap kompensasi, peluang pengembangan karier, atau lingkungan kerja yang belum cukup kuat untuk memengaruhi kinerja mereka secara langsung. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Anindita & Ramadhani (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu

berbanding lurus dengan kinerja, karena kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi intrinsik, budaya kerja, dan tuntutan organisasi. Oleh karena itu, meskipun menjaga kepuasan kerja tetap penting, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang secara langsung mendorong pencapaian kinerja yang optimal, seperti pemberdayaan karyawan, pelatihan berkelanjutan, dan sistem penghargaan berbasis hasil.

4.7.3 Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Kerja Sama Tim (X3) juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,054 dengan nilai signifikansi 0,709 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa meskipun arah hubungan bersifat positif, kontribusi kerja sama tim terhadap kinerja karyawan belum dapat dibuktikan secara statistik dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan kerja sama tim yang baik belum cukup untuk meningkatkan performa individu jika tidak didukung oleh elemen lain, seperti kepemimpinan yang efektif, kejelasan peran, dan motivasi personal. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Nugroho & Kurniawati (2023) yang menemukan bahwa kerja sama tim hanya akan berpengaruh terhadap kinerja jika dilengkapi dengan struktur tim yang solid dan komunikasi yang efektif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas kerja sama tim, organisasi perlu memperkuat mekanisme koordinasi internal, menetapkan peran yang jelas dalam tim, serta membangun budaya kolaboratif yang didukung oleh teknologi dan sistem evaluasi kinerja yang adil. Dengan langkah-langkah tersebut, kerja sama tim dapat menjadi pendorong utama peningkatan kinerja secara kolektif dan berkelanjutan.

4.8 Implikasi Penelitian

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel *WLB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Kepuasan Kerja dan Kerja Sama Tim tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini memberikan beberapa implikasi penting, baik secara teoritis maupun praktis, terutama bagi manajemen dan pengembangan sumber daya manusia di organisasi penyiaran seperti VOKS Radio Banda Aceh.

Hasil ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (*WLB*) merupakan faktor krusial yang dapat secara langsung mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, secara praktis, manajemen perlu lebih memperhatikan kebijakan dan strategi yang mendukung fleksibilitas waktu kerja, pengelolaan beban kerja, serta pemberian ruang bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan sosial dan keluarga. Upaya seperti penjadwalan yang adil, pemberian waktu istirahat yang cukup, hingga program dukungan psikologis akan membantu karyawan merasa lebih seimbang, sehat secara mental, dan lebih produktif dalam bekerja. Implikasi ini memperkuat urgensi bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan kerja yang lebih humanistik dan responsif terhadap kebutuhan individu.

Meskipun Kepuasan Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini, hal ini tidak serta-merta mengurangi pentingnya memperhatikan aspek-aspek seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal. Hasil ini mengisyaratkan bahwa kepuasan kerja mungkin tidak

langsung berdampak pada kinerja, melainkan bekerja secara tidak langsung melalui variabel lain seperti motivasi atau loyalitas. Oleh karena itu, organisasi tetap disarankan untuk menjaga keseimbangan antara pemenuhan hak karyawan dan penciptaan suasana kerja yang positif, guna memastikan keberlangsungan kontribusi jangka panjang.

Variabel Kerja Sama Tim juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dalam konteks penelitian ini. Hal ini menandakan bahwa meskipun interaksi dan koordinasi dalam tim berjalan baik, aspek tersebut belum cukup untuk mendorong peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh struktur tim yang jelas, pembagian tugas yang proporsional, serta kepemimpinan yang efektif. Maka dari itu, manajemen perlu mengembangkan mekanisme kerja sama yang lebih strategis, seperti pelatihan kerja tim, peningkatan komunikasi lintas bagian, dan pemberian tanggung jawab yang terukur untuk memperkuat dampak positif kerja sama terhadap output karyawan.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian oleh Yulia Anugrah (2023) yang menyatakan bahwa Work Life Balance merupakan salah satu penentu utama dalam pembentukan kinerja pegawai secara optimal. Sementara itu, perbedaan hasil terhadap variabel Kepuasan Kerja dan Kerja Sama Tim menunjukkan bahwa konteks organisasi, budaya kerja, serta karakteristik individu dapat memengaruhi signifikansi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Uniknya, penelitian ini menyertakan ketiga variabel secara bersamaan dalam konteks perusahaan radio lokal di Banda Aceh, yang memberikan kontribusi baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia di sektor media penyiaran.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen VOKS Radio Banda Aceh mengoptimalkan *Work Life Balance* dengan menetapkan batas waktu kerja yang jelas, meningkatkan fleksibilitas kerja, serta menyediakan dukungan psikologis bagi karyawan muda. Meskipun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik, peningkatan sistem penghargaan, pengembangan karier, dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan tetap diperlukan guna menjaga loyalitas dan motivasi kerja. Kerja sama tim juga perlu diperkuat melalui pelatihan rutin, perbaikan struktur komunikasi, dan pembagian peran yang jelas. Selain itu, perusahaan disarankan membentuk sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi, mencakup aspek keseimbangan kerja, kepuasan kerja, dan kolaborasi tim, guna memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendorong produktivitas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan metode campuran (*mixed method*), memperluas objek pada industri serupa, serta mempertimbangkan variabel mediasi seperti komitmen organisasi atau *work engagement* untuk memperkaya pemahaman terhadap hubungan antar variabel.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai teoritis dalam memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga memberikan arahan strategis bagi organisasi untuk memprioritaskan kesejahteraan dan keseimbangan hidup karyawan sebagai kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *WLB*, Kepuasan Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada VOKS Radio Banda Aceh, maka dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *WLB* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditampilkan. *WLB* berperan penting dalam mengurangi stres kerja, menjaga kesehatan mental, serta meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.
2. Variabel Kepuasan Kerja, (tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas terhadap beberapa aspek pekerjaan seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau hubungan dengan rekan kerja, tingkat kepuasan tersebut belum mampu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.
3. Variabel Kerja Sama Tim juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun kerja sama antar tim diakui berjalan dengan baik oleh sebagian besar responden, pengaruhnya terhadap peningkatan

performa kerja individu belum terbukti secara statistik dalam konteks penelitian ini.

4. Secara simultan, ketiga variabel bebas yakni *WLB*, Kepuasan Kerja, dan Kerja Sama Tim memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, namun hanya *WLB* yang memiliki kontribusi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi dari faktor-faktor tersebut tetap penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan performa, namun perlu difokuskan pada aspek yang paling berpengaruh langsung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran praktis dan akademis sebagai berikut:

1. Manajemen VOKS Radio Banda Aceh disarankan untuk lebih memperhatikan aspek *WLB* karyawan, mengingat *WLB* terbukti paling berpengaruh terhadap kinerja. Strategi yang dapat diterapkan antara lain dengan memberikan fleksibilitas kerja, menetapkan jadwal kerja yang seimbang, serta menciptakan program kesejahteraan karyawan yang mendukung kesehatan mental dan kehidupan pribadi mereka. Perusahaan juga dapat mengadakan sesi pelatihan manajemen waktu dan stres untuk membantu karyawan menyeimbangkan beban kerja dengan tanggung jawab pribadi.
2. Meskipun Kepuasan Kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan, manajemen tetap perlu memperhatikan aspek ini sebagai bagian dari strategi

jangka panjang dalam membangun loyalitas dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu terus melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi, peluang pengembangan karier, serta kualitas hubungan antar rekan kerja agar karyawan merasa dihargai dan memiliki motivasi yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

3. Untuk meningkatkan efektivitas Kerja Sama Tim, VOKS Radio disarankan untuk memperkuat koordinasi dan struktur tim kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan memperjelas peran dan tanggung jawab setiap anggota tim, mendorong komunikasi terbuka, serta memberikan pelatihan team building yang berkelanjutan. Dengan membangun iklim kerja yang kolaboratif dan suportif, kerja sama tim dapat menjadi faktor pendorong kinerja yang lebih signifikan di masa mendatang.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memiliki hubungan kuat terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau komitmen organisasi. Selain itu, cakupan penelitian juga dapat diperluas ke organisasi lain di sektor penyiaran atau industri kreatif untuk membandingkan pengaruh variabel yang serupa dalam konteks yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitarma, A. A. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 12(8),
- Aprilianti, M., & Kusuma, A. B. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
- Arsid, A., & Sutoro, M. (2022). Optimalisasi peran disiplin dan pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*.
- Arikunto, S. (2021). *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576.
- Tanjung, A., & Susanti, F. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bidang ekonomi yayasan wakaf arrisalah. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*.
- Tuffaha, M. (2020). *The Determinants of Employee's Performance: A Literature Review*. 3(3), 14.
- Fitriani, D., & Nugroho, R. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 33-42.
- Ganapathi, R. (2022). Customer satisfaction of private sector banks in Madurai city, Tamil Nadu. *Journal of Management Research and Analysis*, 3(2), 67-73.
- Hutcheson, J., & Peggy, A. (2020). Work-life balance: A key to employee satisfaction. *Journal of Organizational Psychology*, 19(1), 5-15.
- Ismail, J. (2022). *Outcome of WLB on commitment, turnover and job satisfaction*.
- Kilvin, K. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Mariati, A. (2020). Keseimbangan kehidupan-kerja: Pengertian dan implikasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 21-30.
- Muh, S. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif* (Edisi ke-4). Rajawali Pers.

- Pandiangan, H. (2020). Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work Life Balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta. *Yogyakarta: Tesis Universitas Sanata Dharma*.
- Paulose, H., & Sudarsan, S. (2022). Gender Roles and Their Impact on Society. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 4(5), 5-15.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432-444.
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 432-444.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Rahmat, A., Sari, D. P., & Hidayat, R. (2021). The Role of Open Communication in Team Collaboration. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 123-134.
- Ramadhani, A. (2020). Work-Life Balance dalam konteks organisasi. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 123-135.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020, December 12). *Psychological Well-Being: The Impact of Work-Life Balance and Work Pressure*.
- Sarwono, J. (2022). *Metode riset skripsi: Pendekatan kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U. (2021). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Praktis* (hal. 178). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Spector, P. E. (2021). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2020). Kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 172-180.

- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2020). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 75(4), 593–600.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-6). Erlangga.
- Widyasari, A., Budi, C., & Diah, E. (2021). Keterlibatan individu dalam work-life balance. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 15-25.
- Yudoyono, F., Pratiwi, D., & Hendra, H. (2020). Supraorbital and supratrochlear neuralgia caused by dermoid cyst. *Indonesian Journal of Neurosurgery*, 3(2).
- Zano, A., & Santoso, H. B. (2020). Analisis Regresi: Teori dan Aplikasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 45-60
- Kuncoro, M. (2020). Metode riset untuk bisnis & ekonomi: bagaimana meneliti dan menulis tesis?.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Universitas Diponegoro
- Muh, S. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif* (Edisi ke-4). Rajawali Pers.
- Sujarweni, V. W. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN
KUISIONER PENELITIAN

Lampiran 1

Kuesioner Survei Awal Bagian ke-1 (identitas responden)

1. Nama Responden

Bagian ke-2 (Pertanyaan)

Berilah respon ceklis (√) pada salah satu jawaban anda pada kolom yang dipilih

No	Pertanyaan	S	ST
1.	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan.		
2.	Saya merasa puas dengan kompensasi atau gaji yang saya terima dari pekerjaan saya		
3.	Komunikasi antar anggota tim berjalan secara efektif dan terbuka		

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN VOKS RADIO BANDA ACEH

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Usia : 20-25 Tahun 26-31 Tahun 32-37 Tahun 44-52 Tahun
 ≥ 51
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Pendidikan : SLTA Sarjana (S1)
 Diploma Pasca Sarjana (S2)
5. Lama bekerja : <1 tahun 1-3 tahun 4- 6 tahun > 10 tahun
6. Status Perkawinan : Menikah Belum Menikah Pernah Menikah

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

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.					
2	Hasil pekerjaan saya mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan tenggat yang telah ditentukan.					
4	Saya mampu bekerja sama secara konstruktif dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.					

B. Work Life Balance (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan.					
2	Saya mampu membedakan dan memisahkan secara jelas antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi.					
3	Saya merasa puas dengan cara saya mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
4	Pekerjaan saya tidak menimbulkan tingkat stres yang berlebihan hingga berdampak negatif pada kehidupan pribadi.					
5	Saya mampu tetap produktif dalam pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan sosial dan keluarga.					

C. Kepuasan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa puas dengan kompensasi atau gaji yang saya terima dari pekerjaan saya.					
2	Saya memiliki peluang yang jelas untuk pengembangan karier di tempat kerja saat ini.					
3	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan kerja.					
4	Fasilitas dan lingkungan kerja yang tersedia mendukung kenyamanan dan produktivitas dalam bekerja.					

D. Kerjasama Tim (X₃)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Komunikasi antar anggota tim berjalan secara efektif dan terbuka.					
2	Saya memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap rekan satu tim.					
3	Anggota tim saling bekerja sama dan berbagi informasi untuk mendukung pencapaian tujuan bersama.					
4	Setiap anggota tim menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab dan tugas bersama.					

Lampiran 3 Data responden

Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja
Muhammad Farhan Azhary	20-25 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Father	26-31 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Aidil Faraby	20-25 Tahun	Pria	SLTA	1-3 Tahun
Acha	26-31 Tahun	Wanita	Sarjana (S1)	4-6 Tahun
Saiful abrar	20-25 Tahun	Pria	Diploma	<1 Tahun
Hafidh	20-25 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	<1 Tahun
Maisarah	20-25 Tahun	Wanita	Diploma	<1 Tahun
Firas Abdi	20-25 Tahun	Pria	SLTA	1-3 Tahun
Thahara	32-37 Tahun	Wanita	Pasca Sarjana (S2)	1-3 Tahun
Amy Soraya	32-37 Tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Rusdi	32-37 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Ardiansyah	26-31 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Hilyati Agustina	20-25 Tahun	Wanita	SLTA	<1 Tahun
Ahmad wildani	26-31 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Intan Permatasari sari	20-25 Tahun	Wanita	Diploma	<1 Tahun
Hamdan	32-37 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Nanda	20-25 Tahun	Pria	Diploma	<1 Tahun
Adinda	20-25 Tahun	Wanita	Diploma	1-3 Tahun
Adit	20-25 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Balqis	20-25 Tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Silvia	26-31 Tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Muhammad diva	20-25 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	<1 Tahun
Alfarizi	20-25 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	<1 Tahun
Haikal sidiq	26-31 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Juliana putri	26-31 Tahun	Wanita	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Mustofa	32-37 Tahun	Pria	SLTA	1-3 Tahun
Andika firmansyah	26-31 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	1-3 Tahun
Chairul rizal	20-25 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	<1 Tahun
Zia ulhaq	20-25 Tahun	Pria	Diploma	<1 Tahun
Suhardi	32-37 Tahun	Pria	Sarjana (S1)	4-6 Tahun
T. Faisal	32-37 Tahun	Pria	Pasca Sarjana (S2)	4-6 Tahun

Lampiran 4 Hasil kuesioner penelitian

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5
4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	3	5	5	5	5	2	3	4	2	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	2	2	4	5	2	4	4	3	2	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5



Lampiran 5 Uji Validitas (kinerja karyawan)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Kinerja karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.857**	.759**	.779**	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	.857**	1	.759**	.779**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	.759**	.759**	1	.640**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	.779**	.779**	.640**	1	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.931**	.931**	.878**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31

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



Lampiran 6 Uji Validitas (Work Life Balance)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	WLB
X1.1	Pearson Correlation	1	.512**	.370*	.267	.468**	.625**
	Sig. (2-tailed)		.003	.040	.146	.008	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.512**	1	.734**	.741**	.790**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.370*	.734**	1	.888**	.657**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.4	Pearson Correlation	.267	.741**	.888**	1	.668**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.146	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
X1.5	Pearson Correlation	.468**	.790**	.657**	.668**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31
WLB	Pearson Correlation	.625**	.906**	.891**	.870**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31

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

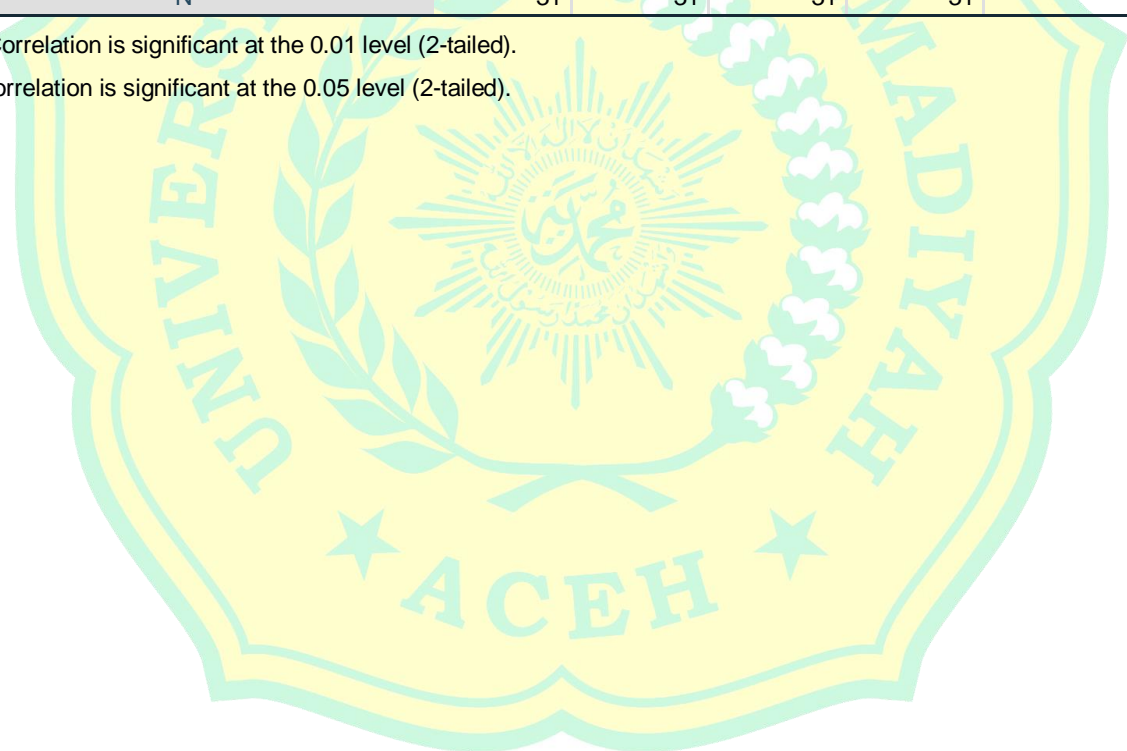
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7 Uji Validitas (Kepuasan Kerja)

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Kepuasan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.648**	.387*	.486**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.032	.006	.000
	N	31	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.648**	1	.207	.303	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000		.264	.097	.000
	N	31	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.387*	.207	1	.700**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.032	.264		.000	.000
	N	31	31	31	31	31
X2.4	Pearson Correlation	.486**	.303	.700**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.006	.097	.000		.000
	N	31	31	31	31	31
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.843**	.699**	.732**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31

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

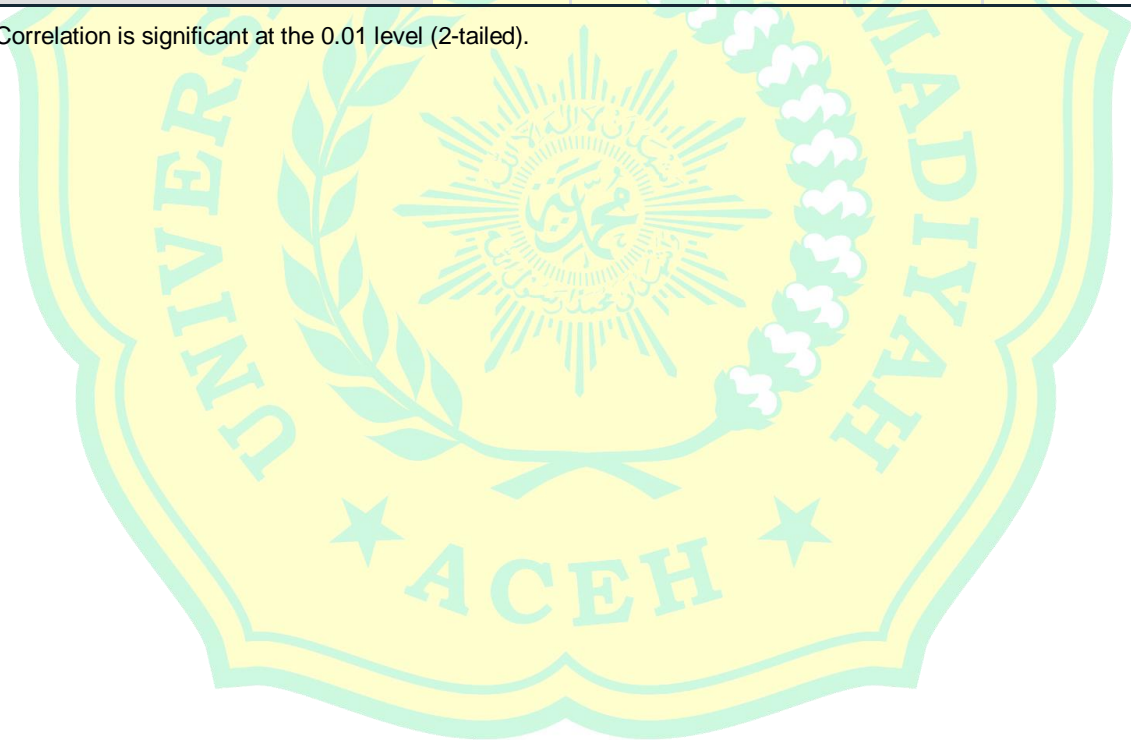
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 8 Uji Validitas (Kerja sama tim)

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Kerja sama tim
X3.1	Pearson Correlation	1	.851**	.820**	.806**	.952**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31
X3.2	Pearson Correlation	.851**	1	.661**	.746**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31
X3.3	Pearson Correlation	.820**	.661**	1	.784**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31
X3.4	Pearson Correlation	.806**	.746**	.784**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31
Kerja sama tim	Pearson Correlation	.952**	.896**	.894**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31

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



Lampiran 9 Uji Reabilitas

Scale: Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.922	4

Scale: WLB

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.884	5

Scale: Kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.769	4

Scale: Kerja Sama Tim

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.932	4

Lampiran 10 Uji T dan Uji F

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.943	1.909		2.065	.049
	WLB	.592	.122	.775	4.859	.000
	Kepuasan Kerja	-.029	.150	-.031	-.193	.849
	Kerja sama tim	.054	.142	.070	.378	.709

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.190	3	48.397	16.800	.000 ^b
	Residual	77.778	27	2.881		
	Total	222.968	30			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerja sama tim, WLB, Kepuasan Kerja

Lampiran 11 Nilai R table

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	0.344	85	0.213
10	0.632	34	0.339	90	0.207
11	0.602	35	0.334	91	0.206
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	0.290	300	0.113
23	0.414	47	0.288	400	0.098
24	0.404	48	0.284	500	0.088
25	0.396	49	0.281	600	0.081
26	0.388	50	0.279	700	0.074

Note: n = Jumlah sampel

Lampiran 12 Uji t

Nilai Tabel t keyakinan 95% ($\alpha=5\%$)

$$df = n-k-1$$

$$= 31-3-1$$

$$= 27$$

Df	Tabel Distribusi Student t						Df	Tabel Distribusi Student t					
	uji satu sisi (one tailed)							uji satu sisi (one tailed)					
	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005		0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
	Uji dua sisi (two tailed)												
	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01		0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	51	0,679	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	52	0,679	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	53	0,679	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	54	0,679	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	55	0,679	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	56	0,679	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	57	0,679	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	58	0,679	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	59	0,679	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	61	0,679	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	62	0,678	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	63	0,678	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	64	0,678	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	65	0,678	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	66	0,678	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	67	0,678	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	68	0,678	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	69	0,678	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	70	0,678	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	71	0,678	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	72	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	73	0,678	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	74	0,678	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	75	0,678	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	76	0,678	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	77	0,678	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	78	0,678	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	79	0,678	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640

Lampiran 13 Uji f

$\alpha = 0,05$	df _i =(k-1)							
df ₂ =(31-3-1)=27	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126

