



PENGARUH TINGKAT *WORK-LIFE BALANCE* DAN KERJASAMA TIM TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. HERLINA PRATAMA PUTRA

Adi Robith Setiana¹, Nina Nurmala²

^{1,2} STIE Latifah Mubarakiyah (Tasikmalaya, 4615)
adirobith@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 29/11/2023 Diperbaiki tgl. 30/11/2023 Disetujui tgl. 30/11/2023 Tersedia daring tgl. 30/11/2023	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat <i>Work-Life Balance</i> dan kerjasama tim terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Herlina Pratama Putra. Penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang membahas terkait dengan <i>work-life balance</i> , kerjasama tim dan kepuasan kerja. Populasi sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Herlina Pratama Putra dengan menggunakan teknik nonprobability. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah <i>Work-Life Balance</i> di PT. Herlina Pratama Putra termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Kerjasama Tim di PT. Herlina Pratama Putra termasuk dalam klasifikasi buruk. Kepuasan kerja di PT. Herlina Pratama Putra termasuk dalam klasifikasi baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan statistic uji t dan uji f dinyatakan bahwa variabel <i>Work-Life Balance</i> dan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
(e) ISSN: 2962-4746 (p) ISSN: 2961-8312	Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya manusia, <i>Work-Life Balance</i> , Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja
DOI: 10.58290/jmbo.v2i2.183	©2023. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber yang sangat penting baik di sebuah perusahaan, organisasi, maupun instansi. Karena untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang unggul, kompetitif dan mempunyai keahlian di bidangnya.

Menurut Rahman (2020) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sebagaimana diketahui bahwa Indonesia merupakan negara yang

memiliki sumber daya alam melimpah yang mana bisa dimanfaatkan dan bernilai ekonomis serta berguna untuk menunjang kebutuhan manusia. Ada beberapa industri di kabupaten Tasikmalaya tepatnya di kecamatan Cisayong yang memanfaatkan sumber daya alam tersebut untuk dijadikan sebuah nilai yang ekonomis dalam industri material bangunan. Gunung Galunggung Tasikmalaya yang erupsi pada tahun 1982 tentu menjadi musibah bagi warga Tasikmalaya, namun dibalik musibah itu ada beberapa orang yang memanfaatkan dari hasil limbah erupsi Gunung Galunggung tersebut berupa pasir yang bisa dimanfaatkan. Salah satu pemanfaatan dari hasil erupsi Gunung Galunggung tersebut adalah industri material bangunan. Dalam penelitian ini peneliti memilih PT. Herlina Pratama Putra yang ada di jalan raya Rajapolah KM 10 Desa Mekarwangi Kecamatan Cisayong. PT. Herlina Pratama merupakan produsen/pabrik yang membuat berbagai macam material bangunan yang sudah berdiri selama 24 tahun dengan karyawan sebanyak 60 orang. Tabel berikut menyajikan bagian dan jumlah karyawan yang ada di PT. Herlina Pratama Putra.

Dari hasil observasi peneliti pada objek penelitian dengan mewawancarai pimpinan dan karyawan bahwa faktor jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan, jam kerja yang lebih dari rata-rata ketika orderan yang harus dipenuhi dan mengantarkan muatan sesuai yang diinginkan perusahaan.

Adapun jumlah jam kerja yang ditetapkan perusahaan adalah jam, dan akan ditambah lagi jam kerja diwaktu libur untuk memunahi permintaan atau yang biasa disebut dengan lembur. Selain itu, Karyawan dalam operasionalnya selalu diberikan tugas yang sifatnya monoton (pekerjaan yang sama terus menerus dan karakteristik kerja yang sama), karena pekerjaan ini lebih banyak dilapangan. Target dan waktu kerja yang tidak mencukupi dapat menyebabkan hilangnya konsentrasi dan bahkan kesehatan fisik terganggu.

Meskipun menghasilkan produk yang berkualitas dan unggul dengan menggunakan mesin-mesin yang berteknologi, berkekuatan press tinggi serta telah lulus Uji Laboratorium Balai Pengujian Mutu Konstruksi dan Lingkungan Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat untuk mutu paving block, namun masih saja mengalami kelemahan seperti adanya kecacatan suatu produk seperti potong atau pecah dengan akibat tidak fokusnya dalam bekerja, rasa malas dari karyawan, istirahat sebelum waktunya istirahat, tidak memberikan rasa kepercayaan satu sama lain antar karyawan.

Menurut (Kurniawan, 2019) kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari lingkungan kerja.

Kepuasan kerja dijadikan tolak ukur dalam hal pekerjaan terhadap perusahaan, ketika seorang karyawan puas terhadap pekerjaannya maka sikap yang ditimbulkan dari karyawan pun akan baik, sesuai dengan prosedur, dan fokus ketika bekerja. Dan ketika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka sikap yang ditimbulkan dapat berupa malas dalam bekerja, datang tidak tepat waktu dan tentunya akan keluar dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih luas dan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Tingkat Work-Life Balance dan Kerjasama Tim Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Herlina Pratama Putra"

LANDASAN TEORI

1. *Work-Life Balance*

Pengertian *Work-Life Balance*

Menurut Singh dan Khanna dalam (Rondonuwu et al., 2018) menyatakan *Work-Life Balance* sebagai 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) di sisi lain.

Menurut (Utami & Pranitasari, 2020) *Work-Life Balance* merupakan keadaan seimbang karena rendahnya konflik antara kehidupan pribadi dengan tuntutan pekerjaan sehingga peran yang dijalankan dapat berjalan selaras.

Sedangkan menurut Laila & Firmansyah (2021) Suatu kondisi dimana karyawan atau seorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan

dengan kehidupan pribadinya.

W-life balance adalah bagaimana seorang karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan beban pekerjaan, sehingga dengan keadaan seimbang akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan mendukung tujuan perusahaan serta merasa bahagia untuk diri pribadi dan tanggung jawab kehidupan terpenuhi.

Dimensi dan indikator *Work-Life Balance*

a. Dimensi WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Dalam dimensi ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan mempengaruhi kehidupan pribadi seorang karyawan dan aktivitas kehidupannya terganggu oleh pekerjaan. Contohnya adalah ketika karyawan memiliki jam kerja yang sangat padat sehingga karyawan tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya sendiri. Ada beberapa indikator yang terdapat dalam dimensi ini antara lain sebagai berikut;

- 1) Jumlah jam kerja, yaitu seberapa lama karyawan merasakan menghabiskan waktu dalam bekerja
- 2) Waktu bersama keluarga, yaitu tidak adanya waktu bersama keluarga, karyawan hanya menghabiskan waktunya ditempat kerja
- 3) Waktu untuk kehidupan pribadi, dalam hal ini bagaimana karyawan menghabiskan waktu dengan diri pribadinya sendiri atau biasa disebut dengan *me time*, namun karena tuntutan pekerjaan sehingga tidak ada waktu untuk menyalurkan hobi,

berkumpul bersama teman, atau bahkan liburan.

b. Dimensi PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

Dalam dimensi ini menjelaskan bahwa kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan individu. Ketika seorang individu mempunyai masalah di kehidupan pribadinya tentu akan berpengaruh terhadap pekerjaan sehingga kurang fokus, output produktivitas kerja pun akan buruk. Adapun indikator dalam dimensi ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Pengambilan keputusan, dalam hal ini ingin menjelaskan bagaimana kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pengambilan keputusan individu di tempat kerja
- 2) Tanggung Jawab terhadap keluarga, dalam sebuah keluarga tentunya ada saja terjadinya sebuah konflik dan ada tanggung jawab dalam keluarga, apakah konflik dan tanggung jawab tersebut dapat berpengaruh atau tidak terhadap aktivitas pekerjaan.
- 3) Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, ketika suatu karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga memberikan kesempatan kepada setiap individu karyawan untuk mempunyai waktu yang lebih luang terhadap kehidupan pribadi dan keluarga.
- 4) Beban kerja, pekerjaan atau *job desk* yang diberikan perusahaan tentu memberikan beban kerja terhadap masing-masing individu.

c. Dimensi PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini menjelaskan bagaimana kehidupan individu dan aktivitas pribadi serta suasana hati individu dapat berpengaruh terhadap peningkatan performa individu dalam bekerja. Contohnya adalah ketika seorang individu karyawan sedang merasakan kebahagiaan atau merasa senang dengan kehidupan pribadinya, tentu hal ini akan berpengaruh terhadap suasana hati individu pada saat jam kerja sehingga akan dapat meningkatkan performa individu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Adapun beberapa indikator dalam dimensi ini antara lain sebagai berikut:

- 1) Suasana lingkungan kerja, Peningkatan performa kerja dapat dipengaruhi oleh keadaan dan suasana lingkungan kerja .
- 2) Hubungan dengan atasan/bawahan, dalam hal ini menyangkut kondisi hubungan antara atasan dengan bawahan ataupun dengan rekan kerja yang mendukung dalam peningkatan performanya.
- 3) Kehidupan sosial di luar pekerjaan, kehidupan diluar pekerjaan seorang karyawan atau pergaulan yang dimilikinya apakah dapat meningkatkan performanya dalam bekerja atau tidak.

d. Dimensi WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dalam dimensi ini adalah bagaimana pekerjaan yang dilakukan di kantor dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kehidupan individu, contohnya

adalah ilmu pengetahuan juga keterampilan atau keahlian yang didapat, sehingga nantinya dapat dimanfaatkan di kehidupan pribadi karyawan. (Laila & Firmansyah, 2021)

2. Kerjasama Tim

Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Lasmi et al., (2022) Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama.

Sedangkan pengertian kerjasama tim menurut Bachtiar dalam (Husna, 2021) Kerjasama tim merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Kerjasama tim adalah kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu kemudian diarahkan dan didorong oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Beberapa Faktor yang Dapat Menjadikan Kerjasama Tim

Beberapa hal yang dapat menjadikan atau penyebutan dalam sebuah tim antara lain sebagai berikut :

a. *Identification*, berarti bahwa setiap individu mengidentifikasi dirinya adalah bagian dari tim yang sedang dijalani bukan dari tim yang lain. Sehingga ketika sedang ada rapat dirinya adalah bagian dari kelompok bukan berdasarkan dari divisi

b. *Interdependence*, dalam sebuah tim tentunya membutuhkan pendapat dan bantuan dari anggota tim yang lain.

c. *Power Differentiation*, yaitu para anggota tim sebisa mungkin harus mengurangi *power differentiation* dengan memperlakukan seimbang terhadap anggota. Menjauhi perselisihan, berlaku baik dan sopan terhadap satu sama lain.

d. *Social Distance*, antar sesama anggota harus saling percaya satu sama lain, empati, santai, dan yang paling penting adalah mempunyai pemikiran yang sama.

e. *Conflict Management Tactics*, ketika terjadi sebuah konflik maka yang harus dilakukan adalah berunding satu sama lain dengan memahami antar anggota kelompoknya lalu berupaya untuk menemukan solusi dengan tidak menggunakan bicara yang terlalu tinggi.

f. *Negotiation Proses* Menggunakan win-win solution sehingga hasilnya dapat menguntungkan semua pihak yang ada. (Lasmi et al., 2022)

3. Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2017) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Said & Mangkurat, 2020) kepuasan kerja mencakup Perasaan afektif karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat berupa perasaan puas/tidak puas seorang terhadap pekerjaannya secara umum atau perasaan puas/tidak puas terhadap

aspek-aspek spesifik dalam pekerjaannya, antara lain dari segi gaji, rekan kerja, atau lingkungan fisik tempat kerjanya.

Dari pengertian kepuasan kerja diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang ditimbulkan dari diri pribadi karyawan sesuai dengan keadaan atau beban yang diterima dari pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif, yang terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas dan terikat variabel bebas dalam penelitian yaitu *wprk-life balance* dan *kerjasama tim* sedangkan untuk variabel terikat pada penelitian ini yaitu *kepuasan kerja*. Dalam penyusunan instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner karena pendekatan penelitiannya menggunakan kuantitatif, sebagaimana menurut Sukmadinata dalam (Purwanto, 2018) bahwa pada penelitian kuantitatif instrumen yang digunakan dapat berupa kuesioner penelitian. Menurut Kurniawan dalam (Sudaryono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Herlina Pratama Putra yang berjumlah 56 orang. Menurut Sugiyono dalam (Sudaryono, 2017) sampel adalah suatu bagian dari populasi. Hal ini mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi merupakan sampel. Anggota sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Herlina Pratama Putra

sebanyak 56 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut juga dengan total sampling. Menurut Sudaryono (2017) nonprobability sampling adalah suatu prosedur penarikan sampel yang bersifat subjektif, dalam hal ini probabilitas pemilihan elemen-elemen populasi tidak dapat ditentukan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Data primer pada penelitian ini yaitu kuesioner dan angket sedangkan untuk data sekunder pada penelitian ini yaitu studi dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas menggunakan tabel *r* product moment yaitu menentukan n (sampel) = $56-2 = 54$ dengan sig. $\alpha = 0,05$ sehingga didapat *r* tabel sebesar 0,263. Hasil uji validitas dinyatakan semua variabel valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *alpha cronbach's* variabel sebesar 0,6. Jika nilai *alpha* melebihi 0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dinyatakan semua variabel reliabel.

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Berdistribusi normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas dinyatakan semua data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh-pengaruh variabel-variabel bebas

(independen) yaitu Work-Life Balance, kerjasama Tim terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut ini :

Persamaan regresi berganda pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 6,916 + 0,519 + 0,282$$

Konstanta (a) sebesar 6,919 memberi arti apabila variabel bebas Work-Life Balance dan Kerjasama Tim adalah konstan, maka variabel bebas terikat kepuasan kerja karyawan bernilai sebesar 6,919. Work-Life Balance memiliki nilai koefisien sebesar 0,519. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Work-Life Balance memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi nilai Work-Life Balance maka semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja karyawan. Kerjasama Tim, memiliki nilai koefisien sebesar 0,282. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai Kerjasama Tim maka semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Work-Life Balance dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Herlina Pratama Putra

Hasil regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,578 yang mana terdapat pada interval 0,40-0,599. Hal tersebut menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan dalam kategori sedang.

Adapun nilai koefisien determinasi

(R²) didapatkan sebesar 0,334 atau 33,4%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 33,4%, sedangkan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Hasil t_{hitung} untuk variabel Work-Life Balance sebesar 4,681 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. oleh karena itu nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau 4,681 > 1,674 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Work-Life Balance secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan. Sedangkan untuk t_{hitung} variabel kerjasama tim sebesar 2,796 dan tingkat signifikan sebesar 0,003. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (2,796) > dari t_{tabel} (1.672) maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Kerjasama Tim secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan kerjasama Tim secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan.

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,866	2	146,933	13,312	,000 ^b
	Residual	584,973	53	11,037		
	Total	878,839	55			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: olah data SPSS V.24, 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh

nilai t_{hitung} variabel Work-Life Balance sebesar 4,681 dengan tingkat signifikan 0,00. Nilai signifikan ini lebih kecil dari dari batas signifikansi, yaitu 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Hal ini berarti apabila Work-Life Balance semakin meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel kerjasama tim sebesar 2,796 dengan tingkat signifikan 0,03. Nilai signifikan ini lebih kecil dari dari batas signifikansi, yaitu 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima. Hal ini berarti apabila kerjasama tim semakin meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F , dapat dinyatakan bahwa Work-Life Balance dan Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan dinyatakan pada koefisien determinasi bahwasannya Work-Life Balance dan Kerjasama Tim berpengaruh sebesar 33,4% terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance

dan Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 33,4%.

SIMPULAN

Simpulan berisi temuan yang dituliskan dengan cara ringkas, padat dan jelas. Tidak disarankan ditulis menjadi beberapa bagian atau point-point.

Berdasarkan hasil pengolahan data serta analisis pengaruh *Work-Life Balance* dan Kerjasama Tim terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Herlina Pratama Putra dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi perihal indikator *Work-Life Balance* (X1) dari 56 responden didapat jumlah skor 1.510. Dapat dilihat dari item kuesioner pernyataan untuk skor tertinggi ada pada pernyataan aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya untuk semangat dalam bekerja dengan jumlah skor 219, sedangkan untuk skor terendah ada pada pernyataan jam kerja membatasi saya berurusan dengan kehidupan pribadi dengan jumlah skor 151. Dari hasil rekapitulasi tersebut termasuk kedalam klasifikasi cukup, sehingga interpretasi *Work-Life Balance* di PT. Herlina Pratama Putra dinilai cukup baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi perihal indikator kerjasama Tim didapat jumlah skor sebanyak 1.438. Dapat dilihat dari item kuesioner pernyataan untuk skor tertinggi pada pernyataan setiap anggota tim, baik dari pimpinan ataupun anggotanya saling percaya satu sama lain dengan

- jumlah skor sebesar 140, sedangkan untuk skor terendah ada pada pernyataan setiap anggota tim menyadari perannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan jumlah skor 106 dengan klasifikasi buruk. Dari hasil rekapitulasi tersebut termasuk kedalam klasifikasi baik, sehingga interpretasi Kerjasama Tim di PT. Herlina Pratama Putra dinilai buruk.
3. Berdasarkan hasil perhitungan rekapitulasi perihal indikator kepuasan kerja didapat jumlah skor skor sebanyak 1.438. Untuk skor tertinggi pada pernyataan saya memiliki rekan kerja yang kurang ramah dengan jumlah skor sebesar 221, sedangkan untuk skor terendah ada pada pernyataan saya merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja saya dengan jumlah skor 193. Dari hasil rekapitulasi tersebut termasuk kedalam klasifikasi baik, sehingga interpretasi kepuasan kerja di PT. Herlina Pratama dinilai baik.
 4. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dari analisis regresi berganda mengenai *Work-Life Balance* (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Herlina Pratama Putra menghasilkan konstanta sebesar 6,919 koefisien regresi *Work-Life Balance* (X1) sebesar 0,506 artinya jika X1 naik 1 satuan maka Y naik 0,519 satuan, untuk koefisien regresi kerjasama tim (X2) 0,282 artinya jika X2 naik 1 satuan maka Y naik 0,291 satuan.

Untuk interpretasi koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,574 terdapat pada interval 0,40-0,599 yang mana hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang rendah antara *Work-Life Balance* (X1) dan Kerjasama

Tim (X2) dengan Kepuasan Kerja karyawan (Y). Dan dalam hal perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,334. Hasil tersebut merupakan perkuadratan dari nilai $r = [0,578]^2 = 0,334$ atau yang disebut dengan R Square. Dengan demikian nilai koefisien determinasi adalah sebesar 33,4% yang artinya pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan kerjasama Tim (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 33,4%, sedangkan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), diketahui pada variabel *Work-Life Balance* (X1) untuk $t_{hitung} 4,681 >$ dari $t_{tabel} (1,674)$, dengan demikian bahwa secara parsial variabel *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Dan untuk variabel Kerjasama Tim (X2) untuk $2,796 >$ dari $t_{tabel} (1,672)$, dengan demikian bahwa secara parsial variabel Kerjasama Tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Untuk uji hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13,312 dan nilai $> F_{(tabel)}$ diperoleh 3,159, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Sehingga $F_{hitung} > F_{(tabel)}$ atau $(13,312) > (3,172)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *Work-Life Balance* (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara simultan atau bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) di PT. Herlina Pratama Putra.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar Sidik, H., & Aziz, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan: (Studi Pada PT Karunia Berlian Makmur). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 72-79. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.16>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator* (1st ed.). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Harke, R., Riane, R., Pio, J., Program, S. A., & Bisnis, S. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. 3(4).
- Husna, P. &. (2021). Sumber Daya. In B. Achmad (Ed.), *Wikipedia.com* (1st ed.). Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi ,.
- Kurniawan, A. H. (2019). Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i1.278>
- Laila, W. I. M., & Firmansyah, R. (2021). *Wok-Life Balance Para Pekerja Buruh*. (M. Nasrudni (ed.); 1st ed.). Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management (penerbit NEM - Anggota IKAPI).
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., Negeri, I., & Utara, S. (2022). *Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting* *Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*. 2, 35-45. <https://doi.org/10.47476/dawatuna.v2i1.509>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 170-183.
- Nafriana, N. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau*. Skripsi, 95.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- Paramansyah, A., & Ade, H. N. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Achmad (ed.); 1st ed.). Bekasi: Pustaka Almuqsith.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas* (A. Saifudin (ed.); 1st ed.). Magelang: StaiaPress.
- Rahman, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tsaqofah; *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1-23.
- Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA*

- (Manajemen, & Akuntansi), 4(3), 84-95.
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Rohman, A. (2017). Dasar-Dasar Manajemen (1st ed.). Malang: CV Cita Intrans Selaras Wisma Kalimetro.
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-39.
- Safitri, Y., & Rojuaniah, R. (2022). Pengaruh Human Resource Practices Dan Organizational Trust Terhadap Employee Job Performance Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction . *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 143-163.
<https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.31>
- Said, L. R., & Mangkurat, U. L. (2020). Analisis dan Indikator Kepuasan Kerja (Issue September).
- Sanusi, A. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis (F. Z. Ahmad (ed.)). Jakarta: Salemba Empat.
- Setiana, AR. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (A. Syaiful Hamidin (ed.); 1st ed.). Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari
- Sudaryono. (2017). Metodologi Penelitian (1st ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1064-1610.
- Suryani, K. & F. J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Bandung: NILACAKRA.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Kharisma Putra Utama Kencana.
- Syafrida, S. H. (2022). Metodologi Penelitian (T. Koryati (ed.); 1st ed.). Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Tri Putra Sulby, M. D. (2022). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasional, Efikasi Diri Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Karir Karyawan Di PT. Panata Jaya Mandiri. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 253-267.
<https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.34>