

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah gambaran yang akan digunakan dalam proses hasil selanjutnya untuk menguji hipotesis.

**Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang didistribusikan	41	100%
Kuesioner yang tidak dikembalikan	0	0%
Kuesioner yang kembali	41	100%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	6	15%
Kuesioner yang dapat diolah	35	85%

*Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2022*

Tabel 4.1 diatas menyajikan data mengenai hasil dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan peneliti. Kuesioner yang didistribusikan oleh peneliti yaitu sebanyak 41 kuesioner. Dimana kuesioner yang tidak dikembalikan yaitu sebanyak 0 dan kuesioner yang kembali dengan jumlah 41. Sedangkan 6 kuesioner tidak dapat diolah disebabkan karena kuesioner diisi oleh responden dengan status pernikahan belum menikah.

Hal tersebut dilakukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini yang dapat dilihat dari karakteristik responden antara lain usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir, dosen prodi, jabatan fungsional dan masa kerja. Berikut dibawah ini adalah penjelasan mengenai deskripsi karakteristik responden.

#### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Untuk membuktikan hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini, yang telah dilakukan terhadap dosen wanita yang berjumlah 41 orang. Untuk mengetahui data usia responden, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah Orang	Presentase (%)
1.	20-25 tahun	0	0
2.	25-30 tahun	6	14,6
3.	30-35 tahun	6	14,6
4.	35-40 tahun	8	19,5
5.	> 40 tahun	21	51,2
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pada usia > 40 tahun artinya Dosen Wanita IIB Darmajaya didominasi sebanyak 21 orang.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis kelamin	Jumlah Orang	Presentase (%)
1.	Pria	0	0
2.	Wanita	41	100
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2022*

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi wanita yaitu sebanyak 41 orang.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

No.	Status Pernikahan	Jumlah Orang	Presentase (%)
1.	Sudah Menikah	35	85,4
2.	Belum Menikah	6	14,6
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Dari tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan status pernikahan diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu didominasi dengan status sudah menikah sebanyak 35 orang.

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Orang	Presentase (%)
1.	S2	41	100
2.	S3	0	0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Dari tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh pendidikan S2 yang menempati tingkat tertinggi artinya responden didominasi oleh dosen yang berpendidikan S2 sebanyak 41 orang.

**Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Dosen Prodi**

No.	Dosen Prodi	Jumlah Orang	Presentase (%)
1.	Manajemen	9	22
2.	Akuntansi	7	17
3.	Bisnis Digital	4	9,8
4.	Sistem Komputer	4	9,8
5.	Sistem Informasi	9	22
6.	Desain Komunikasi Visual	1	2,5
7.	Teknik Informatika	7	17
8.	Magister Manajemen	0	0
9.	Magister Teknik Informatika	0	0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Dari tabel 4.6 karakteristik responden berdasarkan dosen prodi yang menempati tingkat tertinggi diketahui yaitu Prodi Manajemen dan Prodi Sistem Informasi artinya Dosen Wanita di IIB Darmajaya didominasi oleh dosen Prodi Manajemen dan Prodi Sistem Informasi sebanyak 9 orang.

**Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional**

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah Orang	Presentase (%)
1.	Tenaga Pengajar	6	14,6
2.	Asisten Ahli	18	43,9
3.	Lektor	17	41,5
4.	Lektor Kepala	0	0
5.	Guru Besar	0	0
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Dari tabel 4.7 karakteristik responden berdasarkan jabatan fungsional yang menempati tingkat tertinggi yaitu Asisten Ahli yang didominasi sebanyak 18 orang.

**Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja	Jumlah Orang	Presentase (%)
1.	1-3 tahun	13	32
2.	4-6 tahun	2	4,8
3.	7-9 tahun	9	22
4.	10-12 tahun	5	12
5.	13-15 tahun	3	7,3
6.	16-18 tahun	9	22
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Dari tabel 4.8 karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang menempati tingkat tertinggi yaitu pada masa kerja 1-3 tahun yang didominasi sebanyak 12 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 41 responden dengan data kuesioner yang dapat diolah sebanyak 35 responden yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Jawaban Responden Variabel *Work From Home* (X)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Menyediakan ruang khusus untuk menyelesaikan pekerjaan saat <i>Work From Home</i> .	17	48,5	11	31,4	4	11,4	1	2,9	2	5,7
2.	Menata ruang kerja yang ada agar mudah dan nyaman saat bekerja.	16	45,7	12	34,2	6	17	1	2,9	0	0

3.	Saat <i>Work From Home</i> waktu lebih banyak di gunakan bersama keluarga.	21	60	8	22,9	6	17	0	0	0	0
4.	Pengerjaan tugas kantor dan tugas ibu rumah tangga dirumah dapat dimanfaatkan secara fleksibel.	11	31,4	18	51,4	4	11,4	1	2,9	1	2,9
5.	<i>Work From Home</i> memudahkan menyelesaikan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor.	9	25,7	17	48,6	6	17	2	5,7	1	2,9
6.	Dapat menjalankan peran sebagai seorang ibu dan istri dengan baik.	11	31,4	18	51,4	5	14,3	0	0	1	2,9

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dari tabel 4.9 di peroleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 41 responden, pernyataan 3 mengenai “Saat *Work From Home* waktu lebih banyak di gunakan bersama keluarga.” Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 21 orang atau 60%. Sedangkan pernyataan 5 mengenai “*Work From Home* memudahkan menyelesaikan pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor.” Mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau 25,7%.

**Tabel 4.10 Jawaban Responden Variabel *Work-Life Balance* (Z)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan saya membuat saya sulit untuk menjaga aktivitas pribadi yang saya inginkan (seperti olahraga, dll).	2	5,7	10	28,6	5	14,2	11	31,4	7	20
2.	Mengatur dan mengendalikan	5	14,2	9	25,7	9	25,7	10	28,6	2	5,7

	kepentingan pribadi dan keluarga atas waktu yang dihabiskan untuk bekerja.										
3.	Pekerjaan saya memberikan kekuatan untuk mengikuti kegiatan di luar pekerjaan yang dapat memberikan manfaat bagi saya.	7	20	16	45,7	11	31,4	0	0	1	2,9
4.	Perlunya persiapan di tempat kerja apabila mendapat tugas yang harus saya lakukan di luar pekerjaan saya.	12	34,2	14	40	13	37,1	0	0	0	0
5.	Pemenuhan kebutuhan pribadi dan pekerjaan dapat di atur dengan sesuai.	2	5,7	22	62,8	10	28,6	1	2,9	0	0
6.	Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja dapat membantu saya menangani masalah pribadi dan masalah di rumah.	1	2,9	10	28,6	14	40	8	22,9	2	5,7

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Dari tabel 4.10 di peroleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 41 responden, pernyataan 4 mengenai “Perlunya persiapan di tempat kerja apabila mendapat tugas yang harus saya lakukan di luar pekerjaan saya.” Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau 34,2%. Sedangkan pernyataan 6 mengenai “Hal-hal yang saya lakukan di tempat kerja dapat membantu saya menangani masalah pribadi dan masalah di rumah.” Mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Tabel 4.11 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti untuk diri saya.	17	48,6	17	48,6	1	2,9	0	0	0	0
2.	Tugas yang diberikan institusi sesuai dengan kemampuan saya.	4	11,4	17	48,6	14	40	0	0	0	0
3.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan di hargai oleh pimpinan.	2	5,7	22	62,9	8	22,9	3	8,6	0	0
4.	Pimpinan menerima saran-saran yang diutarakan para dosen.	2	5,7	14	40	17	48,6	2	5,7	0	0
5.	Rekan kerja dapat membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	16	45,7	13	37	5	14,3	1	2,9	0	0
6.	Usaha saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik didukung oleh manajemen Institusi.	6	17	20	57	9	25,7	0	0	0	0
7.	Institusi memberikan kesempatan yang sama bagi dosen untuk memperoleh	9	25,7	19	54,3	7	20	0	0	0	0

	pengembangan diri.										
8.	Kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan prestasi dosen.	5	14,3	16	45,7	13	37	1	2,9	0	0
9.	Saya digaji dengan layak untuk pekerjaan yang saya lakukan.	2	5,7	18	51	14	40	1	2,9	0	0
10.	Institusi memberikan tunjangan kepada dosen.	2	5,7	12	34,3	21	60	0	0	0	0
11.	Saya senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya.	15	42,9	18	51,4	2	5,7	0	0	0	0
12.	Saya nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya.	15	42,9	17	48,6	3	8,6	0	0	0	0
13.	Tugas pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan SOP institusi.	5	14,3	22	62,9	8	22,9	0	0	0	0
14.	Atasan sudah memberikan kejelasan informasi dengan baik.	6	17	23	65,7	5	14,3	1		0	0

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Dari tabel 4.11 di peroleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 41 responden, pernyataan 1 mengenai “Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti untuk diri saya.” Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau 48,6%.



## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukannya pengujian dan pengolahan data maka seluruh jawaban yang yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diujicobakan pada responden. Pada penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan di olah dengan proses pengujian yang dilakukan menggunakan IBM SPSS 20. Hasil uji validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini yaitu apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas *Work From Home* (X)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,358	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,351	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,368	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,365	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,692	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	1	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *Work From Home*. Hasil yang didapat yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *Work From Home* dinyatakan valid.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas *Work-Life Balance* (Z)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,499	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,537	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,397	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,361	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,353	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	1	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *Work-Life Balance*. Hasil yang didapat yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *Work-Life Balance* dinyatakan valid.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,352	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,380	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,407	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,409	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,502	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,533	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,393	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,397	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,381	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,396	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,398	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,440	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0,718	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	1	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepuasan Kerja. Hasil yang didapat yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas kemudian dilakukannya pengujian dengan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.15 Daftar Interpretasi Koefisien**

<b>Koefisien r</b>	<b>Reliabilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2016:87)*

Berdasarkan tabel 4.15 ketentuan reliabel diatas maka dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut :

**4.16 Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Alpha Chronbach</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
<i>Work From Home (X)</i>	0,629	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,867	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
<i>Work-Life Balance (Z)</i>	0,689	0,6000 – 0,7999	Tinggi

*Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2022*

Berdasarkan uji reliabilitas tabel 4.16 nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,629 untuk variabel *Work From Home* dengan tingkat reliable Tinggi. Nilai 0,867 untuk variabel Kepuasan Kerja dengan tingkat reliable sangat tinggi dan nilai 0,689 untuk *Work-Life Balance* dengan tingkat reliable tinggi.

#### **4.2.3 Uji Normalitas**

Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (k-s) menurut Imam Gozali (2011:160).

**Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas**

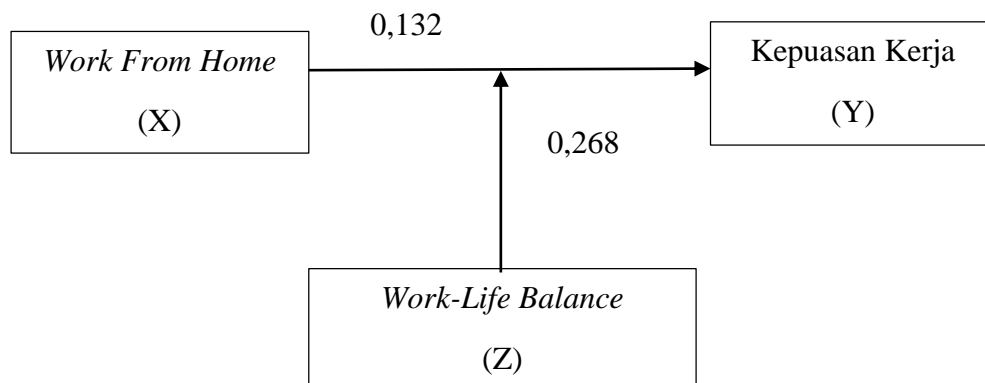
Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
<i>Work From Home</i> (X)	0.708	0,05	Normalitas
Kepuasan Kerja (Y)	0.708	0,05	Normalitas

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2022

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.17 diatas dapat di simpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Work From Home* (X) sebesar 0.708 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.708 yang berarti  $H_0$  diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai Alpha (0,05) yang berarti data berdistribusi normal.

#### 4.3 Hasil Uji Analisis Data

Berdasarkan analisis jalur dengan empat model rantai kausal dapat di simpulkan dengan gambar hasil analisis jalur sebagai berikut :

**Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur****Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi dan Korelasi**

Jalur	Beta	R Square (R <sup>2</sup> )
<i>Work From Home</i> (X) – Kepuasan Kerja (Y)	0.132	0.017
<i>Work From Home</i> (X) – Kepuasan Kerja (Y) – <i>Work-Life Balance</i> (Z)	0.268	0.072

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2022

1) Model Rantai Kausal Pertama:

X (*Work From Home*) memberi pengaruh langsung pada Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,132. Jika jumlah *Work From Home* naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,132 satu satuan.

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai beta sebesar 0,132 artinya tingkat hubungan antara *Work From Home* (X) dan *Work-Life Balance* (Z) adalah positif lemah. Koefisien determinasi  $R^2$  (R Square) sebesar 0,017 artinya bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh *Work From Home* (X) sebesar 1,7% sedangkan sisanya 98,3% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

2) Pengaruh Tidak Langsung

- a) X (*Work From Home*) memberi pengaruh tidak langsung pada Y (Kepuasan Kerja) melalui Z (*Work-Life Balance*) sebesar  $0,195 + 0,160 = 0,355$ .

Koefisien *Work From Home* (X)

Jika *Work From Home* naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,355 satu satuan.

- b) Koefisien *Work-Life Balance* (Z)

Jika jumlah *Work-Life Balance* naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,160 satu satuan.

- c) Koefisien *Work From Home* (X) melalui *Work-Life Balance* (Z)

Jika jumlah *Work From Home* naik sebesar satu satuan melalui *Work-Life Balance* maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,355, satu satuan. ( $0,195 + 0,160 = 0,355$ ).

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work From Home* terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel *Work-Life Balance* diperoleh nilai beta sebesar 0,355. Berdasarkan hasil analisis jalur diatas dapat disimpulkan bahwa *Work From Home* (X) memiliki nilai beta sebesar 0,132 yang dimana terdapat pengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja (Y), di bandingkan dengan nilai kolerasi pengaruh langsung *Work From Home* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui *Work-Life Balance* (Z) sebesar 0,355.

#### 4.4 Uji t

##### 4.4.1 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independent. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig <  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak
- Bila nilai sig >  $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.19 Hasil Uji t**

	<b>Unstandardized Coefficients B</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>
<i>Work From Home</i> (X) – Kepuasan Kerja (Y)	0.132	5.520	2.03011	0.451
<i>Work From Home</i> (X) – Kepuasan Kerja (Y) – <i>Work-Life Balance</i> (Z)	0.195	1.070	2.03011	0.359

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2022

#### 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H1) : Pengaruh *Work From Home* (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_0$  : *Work From Home* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

$H_1$  : *Work From Home* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pada tabel 4.19 terlihat pada variabel *Work From Home* bahwa nilai sig (0,451) > 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh antara *Work From Home* terhadap Kepuasan Kerja.

#### 2. Hasil Pengujian Hipotesis Keempat (H4) : *Work-Life Balance* (Z) Memediasi *Work From Home* (X) Dengan Kepuasan Kerja (Y)

$H_0$  : *Work-Life Balance* tidak memediasi *Work From Home* (X) dengan Kepuasan Kerja (Y).

$H_2$  : *Work-Life Balance* memediasi *Work From Home* (X) dengan Kepuasan Kerja (Y).

Pada tabel 4.19 terlihat pada baris variabel *Work From Home* (X) – Kepuasan Kerja (Y) Melalui *Work-Life Balance* (Z) bahwa nilai sig (0,359) > 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh antara *Work From Home* dengan Kepuasan Kerja melalui *Work-Life Balance*.

#### 4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui beberapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas X dan variabel mediasi Z secara simultan terhadap variabel terikat Y.

**Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

	<b>R square</b>
<i>Work From Home</i> (X) – Kepuasan Kerja (Y) – terhadap <i>Work-Life Balance</i> (Z)	0,072

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2022

Berdasarkan output tabel 4.1 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,072, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X dan Z secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 7,2%.

#### 4.6 Pembahasan

##### 4.6.1 Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut Frederick Herzberg dalam (Sedarmayanti, 2017):166 Kepuasan dan ketidak puasan terhadap pekerjaan bukan variabel kontinu. Dalam teori dua faktor terdapat dua karakteristik pekerjaan yaitu *statisfies* dan *dissatisfies*. *Statisfies* adalah faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, terdiri atas pekerjaan menarik penuh tantangan, ada kesempatan berprestasi, serta kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri atas gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis dan kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, pegawai tidak puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk

memenuhi kebutuhan, pegawai tidak akan kecewa meski belum merasa cukup terpuaskan. Hasil dari penelitian ini bahwa *Work From Home* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Ketika Institusi Kampus Darmajaya memberikan kesempatan yang sama kepada setiap dosen untuk melakukan pengembangan diri, maka dapat menciptakan kepuasan kerja. Jika dosen memiliki kepuasan kerja, maka akan timbul keterikatan emosional terhadap institusi. Walaupun dalam situasi dan kondisi saat *Work From Home* kesempatan yang diberikan akan dipergunakan secara baik dalam menciptakan kepuasan kerja. (Anggelina, 2021) melakukan penelitian mengenai variabel *Work From Home* (WFH) terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan.

#### **4.6.2 Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kepuasan Kerja Melalui *Work-Life Balance***

(Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K., 2021) menyatakan bahwa *Work From Home* atau *teleworking* selalu dibahas karena batas-batas yang tidak hadir secara fisik di pekerjaan terkait non-kerja dan pekerjaan, konsekuensi pribadi dan sosial, serta risiko dan manfaat dari jam kerja yang fleksibel. (Sedarmayanti, 2017) kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan variabel kontinu. Dalam teori dua faktor terdapat dua karakteristik pekerjaan yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, terdiri atas pekerjaan menarik penuh tantangan, ada kesempatan berprestasi, serta kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri atas gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. (Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y., 2019) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* merupakan suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. Dimana terdapat tiga keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work From Home* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui *Work-Life Balance*. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Work-Life*



*Balance* dapat dijadikan dan juga tidak dapat dijadikan sebagai ukuran dalam variabel mediasi diantara *Work From Home* terhadap Kepuasan Kerja.