

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data merupakan gambaran dari suatu data yang sudah terkumpul. Pada deskripsi data di bab ini penulis menggambarkan kondisi responden sebagai sampel dalam penelitian yang dilihat dari karakteristik responden yaitu diantaranya:

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

###### **1. Jenis Kelamin Responden**

Gambaran umum terkait jenis kelamin karyawan pada divisi sales dan divisi front servis&body repair di PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan, sebagai berikut.

**Tabel 4. 1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	29	69%
Perempuan	13	31%
Total	42	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 terkait responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat terkait karyawan divisi sales dan divisi front servis&body repair di PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan, lebih dominan karyawan berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 29 karyawan atau sebesar 69%, artinya sebagian besar dari karyawan divisi sales dan divisi front servis&body repair pada PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan berjenis kelamin laki-laki.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum terkait usia karyawan divisi sales dan divisi front servis&body repair pada PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. 2**

### Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 Tahun	20	47,5%
31-40 Tahun	18	42,9%
>41 Tahun	4	9,6%
Total	42	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 terkait responden berdasarkan usia, bahwa dapat dilihat mengenai karyawan divisi sales dan divisi front servis&body repair di PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan, mayoritas berusia 21-30Tahun yang berjumlah 20 karyawan atau sebesar 47,5%, artinya sebagian besar dari karyawan divisi sales dan divisi front servis&body repair di PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan berusia 21-30 Tahun.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum terkait pendidikan terakhir dari karyawan divisi sales dan divisi front servis&body repair pada PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan adalah sebagai berikut.

**Tabel 4. 3**

### Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	17	40,5%
D3	11	26,2%
S1	14	33,3%
Total	42	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 terkait responden berdasarkan pendidikan terakhir, bahwa dapat dilihat terkait karyawan divisi sales dan divisi front servis&body repair pada PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan, lebih dominan memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK yang berjumlah 17 karyawan atau sebesar 40,5%, artinya sebagian karyawan divisi sales dan divisi front servis&body repair pada PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4. 4

#### Hasil Jawaban Responden Insentif

No	Pernyataan	Jawaban										Total skor
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Sistem upah dan gaji di perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.	0	0	9	21,4	19	45,2	9	21,4	5	11,9	136
2.	Dampak kinerja individu, signifikan terhadap produktivitas tim kerja.	0	0	7	16,7	19	45,2	14	33,3	2	4,8	137
3.	Kebijakan organisasi dalam memberikan insentif memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja.	0	0	7	16,7	21	50	12	28,6	2	4,8	135
4.	Penegakan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan dilakukan secara konsisten.	0	0	20	47,6	19	45,2	1	2,4	2	4,8	111
<b>Jumlah</b>											<b>519</b>	
<b>Rata-Rata</b>											<b>130</b>	

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 terkait jawaban pada responden diatas, pernyataan yang memiliki skor total terbesar yaitu terdapat pada pernyataan nomor 2 “Dampak kinerja individu, signifikan terhadap produktivitas tim kerja”, dengan skor sebesar 137. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil yaitu terdapat pada pernyataan nomor 4 “Penegakan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan dilakukan secara konsisten”, dengan skor sebesar

111. Pernyataan variabel insentif memiliki jumlah skor yaitu sebesar 519 dengan rata-rata skor sebesar 130.

**Tabel 4. 5**

**Hasil Jawaban Responden Work-life Balance**

No	Pernyataan	Jawaban										Total skor
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Perusahaan sudah memberikan dukungan yang cukup untuk mencapai keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	3	7,1	8	19	17	40,5	10	23,8	4	9,5	130
2.	Perusahaan dapat menghargai kontribusi karyawan di tempat kerja juga dalam kegiatan di luar pekerjaan.	3	7,1	12	28,6	11	26,2	11	26,2	5	11,9	129
3.	Keseimbangan antara pencapaian tujuan karier dengan kepuasan sebagai prioritas penting di perusahaan ini.	1	2,4	12	28,6	14	33,3	10	23,8	5	11,9	132
<b>Jumlah</b>											<b>391</b>	
<b>Rata-Rata</b>											<b>130</b>	

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 terkait jawaban pada responden diatas, pernyataan yang memiliki skor total terbesar yaitu terdapat pada pernyataan nomor 3 “Keseimbangan antara pencapaian tujuan karier dengan kepuasan sebagai prioritas penting di perusahaan ini”, yaitu dengan skor sebesar 132. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil yaitu terdapat pada pernyataan nomor 2 “Perusahaan dapat menghargai kontribusi karyawan di tempat kerja juga dalam kegiatan di luar pekerjaan”, dengan skor sebesar 129. Pernyataan variabel work-life balance memiliki jumlah skor yaitu sebesar 391 dengan rata-rata skor sebesar 130.

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Total skor
		1		2		3		4		5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Supervisi yang saya terima mendukung perkembangan karir dan kinerja saya.	0	0	5	11,9	29	69	6	14,3	2	4,8	131
2.	Kebijakan organisasi pada perusahaan mendukung pertumbuhan karir karyawan.	0	0	5	11,9	28	66,7	6	14,3	3	7,1	133
3.	Perusahaan memberikan peluang yang jelas untuk kemajuan karir karyawan.	0	0	5	11,9	30	71,4	4	9,5	3	7,1	131
4.	Gaji, insentif serta keuntungan finansial lainnya diberikan perusahaan, sudah tepat dengan kontribusi dan kinerja karyawan	0	0	19	45,2	21	50	0	0	2	4,8	111
5.	Kondisi kerja pada perusahaan di dukung fasilitas dan ruang kerja yang memenuhi standar.	3	7,1	11	26,2	15	35,7	11	26,2	2	4,8	124
<b>Jumlah</b>											<b>630</b>	
<b>Rata-Rata</b>											<b>126</b>	

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 terkait jawaban pada responden diatas, pernyataan yang memiliki skor total terbesar yaitu terdapat pada pernyataan nomor 2 “Kebijakan organisasi pada perusahaan mendukung pertumbuhan karir karyawan”, yaitu dengan skor sebesar 133. Sedangkan pernyataan yang memiliki skor total terkecil yaitu terdapat pada pernyataan nomor 4 “Gaji, insentif serta keuntungan finansial lainnya diberikan perusahaan, sudah tepat dengan kontribusi dan kinerja karyawan”, yaitu dengan skor sebesar 111. Pernyataan variabel kepuasan kerja memiliki jumlah skor yaitu sebesar 630 dengan rata-rata skor sebesar 126.

#### 4.2 Hasil Uji Inner Model (Structural Model)

Uji Inner Model dievaluasi menggunakan R-square untuk variabel dependen (Y) dan Path Coefficients untuk variabel independen (X) yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai T-Statistics.

**Tabel 4. 7****R-Square**

	<b>R-Square</b>	<b>R-Square adjusted</b>
<b>Y</b>	0.700	0.685

Sumber : Data Diolah,2024

Berdasarkan tabel 4.7 R-Square, menunjukkan bahwa nilai pada variabel dependen (Y) termasuk dalam kategori kuat, dikarenakan nilai R-Square pada variabel dependen melebihi dari nilai rentang pada R-Square yaitu 0,67.

**Tabel 4. 8****Outer Loadings Bootstrapping**

	<b>Original Sampel (O)</b>	<b>Sampel Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T-Statistics</b>	<b>P-Value</b>
<b>X1.1&lt;-X1</b>	0.862	0.865	0.038	22.584	0.000
<b>X1.2&lt;-X1</b>	0.893	0.886	0.042	21.501	0.000
<b>X1.3&lt;-X1</b>	0.822	0.814	0.093	8.797	0.000
<b>X1.4&lt;-X1</b>	0.842	0.836	0.052	16.271	0.000
<b>X2.1&lt;-X2</b>	0.889	0.886	0.050	17.838	0.000
<b>X2.2&lt;-X2</b>	0.828	0.819	0.075	11.069	0.000
<b>X2.3&lt;-X2</b>	0.897	0.895	0.046	19.623	0.000
<b>Y1.1&lt;-Y</b>	0.905	0.900	0.058	15.650	0.000
<b>Y1.2&lt;-Y</b>	0.934	0.932	0.027	34.995	0.000
<b>Y1.3&lt;-Y</b>	0.911	0.905	0.039	23.301	0.000
<b>Y1.4&lt;-Y</b>	0.812	0.792	0.085	9.509	0.000
<b>Y1.5&lt;-Y</b>	0.7143	0.705	0.106	6.701	0.000

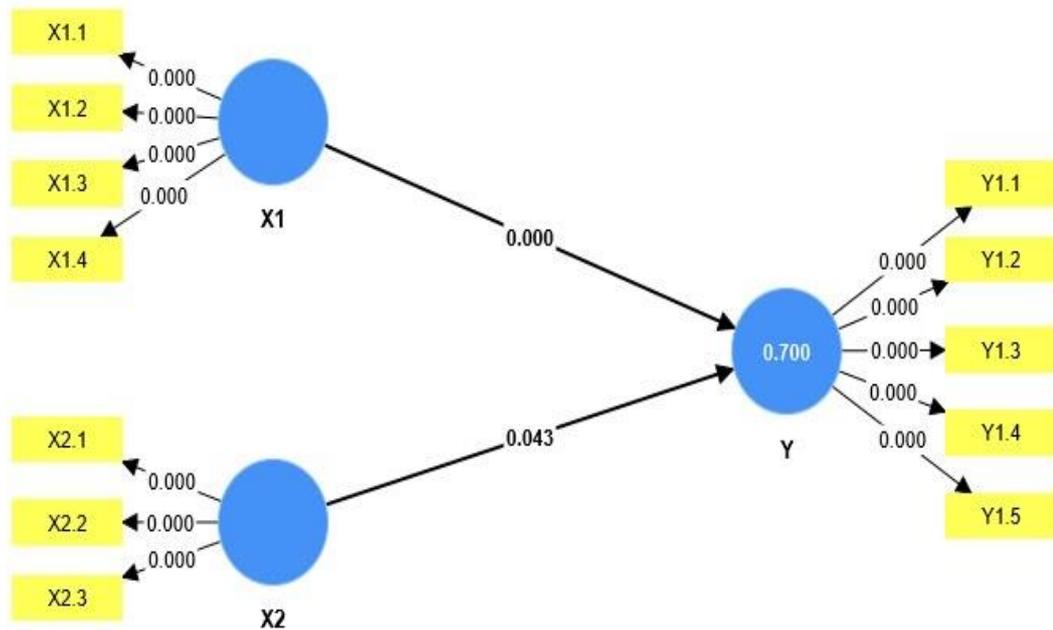
Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil path analisis pada tabel 4.8 outer loadings bootstrapping menunjukkan bahwa indikator-indikator pada variabel insentif dan work-life balance terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai original sampel yang positif karena setiap indikator dari variabel insentif dan work-life balance memiliki

nilai yang mendekati nilai 1 yang dalam artian apabila mendekati nilai 1 menunjukkan hubungan yang positif.

**Gambar 4. 1**

**Model Struktural (Inner Model)**



**4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Sebelum melakukan tahapan pengolahan data maka seluruh jawaban yang telah diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas. Proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS4.

**Tabel 4. 9**

**Outer Loadings (Convergent Validity)**

	X1	X2	Y
X1.1	0.862		
X1.2	0.893		
X1.3	0.822		
X1.4	0.842		
X2.1		0.889	
X2.2		0.828	

<b>X2.3</b>		0.897	
<b>Y1.1</b>			0.905
<b>Y1.2</b>			0.934
<b>Y1.3</b>			0.911
<b>Y1.4</b>			0.812
<b>Y1.5</b>			0.713

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 convergent validity, menunjukkan bahwa seluruh indikator yang berkaitan pada variabel insentif, work-life balance, dan kepuasan kerja memperoleh hasil yang didapatkan seperti pada tabel diatas,yaitu nilai loading factor  $>0,6$ . Dengan demikian seluruh indikator yang terkait dengan variabel insentif, work-life balance, dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4. 10**

**Average Variance Extracted (AVE)**

	<b>AVE</b>
<b>X1</b>	0.731
<b>X2</b>	0.760
<b>Y</b>	0.738

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 average variance extracted (AVE) yang diperoleh dari hasil validitas dan reliabilitas konstruk, menunjukkan bahwa nilai AVE pada setiap variabel adalah valid, dikarenakan nilainya  $>0,5$  sehingga semakin besar nilai varian atau keragaman maka semakin besar juga indikator yang merepresentasikan konstruk laten.

**Tabel 4. 11**

**Cross Loading Discriminant Validity**

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>
<b>X1.1</b>	0.862	0.270	0.778

<b>X1.2</b>	0.893	0.303	0.681
<b>X1.3</b>	0.822	0.278	0.556
<b>X1.4</b>	0.842	0.576	0.756
<b>X2.1</b>	0.487	0.889	0.465
<b>X2.2</b>	0.166	0.828	0.362
<b>X2.3</b>	0.416	0.897	0.446
<b>Y1.1</b>	0.742	0.471	0.905
<b>Y1.2</b>	0.796	0.380	0.934
<b>Y1.3</b>	0.752	0.465	0.911
<b>Y1.4</b>	0.701	0.403	0.812
<b>Y1.5</b>	0.498	0.397	0.713

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 discriminant validity, menunjukkan bahwa semua korelasi indikator konstruk asosiasinya lebih besar dari nilai konstruk lain. Sehingga dapat dikatakan semua indikator telah valid dan dapat dilakukan uji tahap selanjutnya.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel dengan cara melihat nilai pada Composite Reliability dan Cronbach's Alpha melalui bantuan program SmartPLS4. Hasil uji realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 12**

#### Composite Reliability

	<b>Composite Reliability (rho_a)</b>	<b>Composite Reliability (rho_c)</b>
<b>X1</b>	0.888	0.916
<b>X2</b>	0.856	0.905
<b>Y</b>	0.924	0.933

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 composite reliability, menunjukkan bahwa nilai pada setiap variabel adalah reliabel, dikarenakan nilainya >0,7 sehingga indikator-

indikator pada setiap variabel sudah memenuhi dikarenakan melebihi nilai dari composite reliability.

**Tabel 4. 13**  
**Cronbach's Alpha**

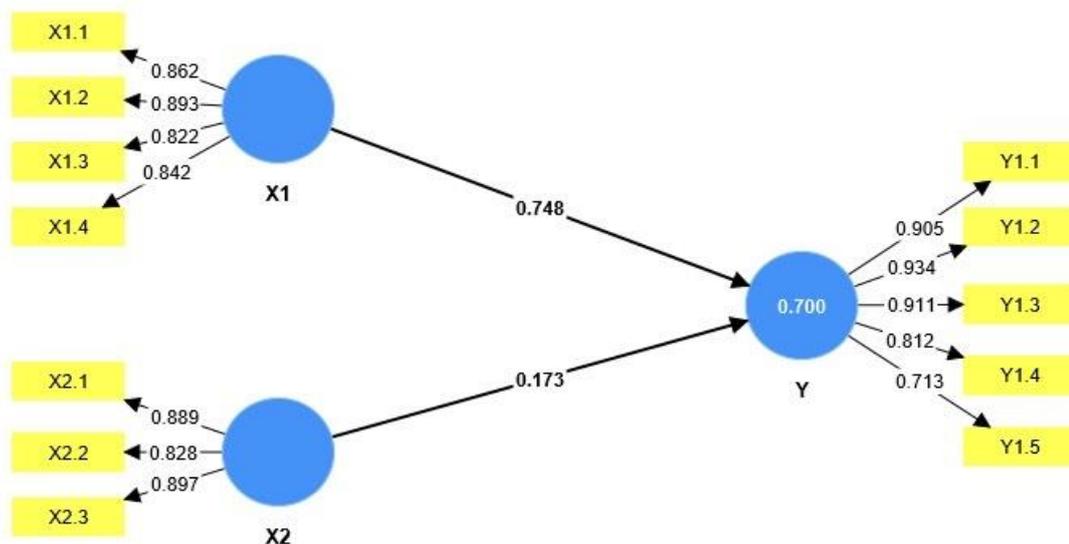
	Cronbach's Alpha
<b>X1</b>	0.878
<b>X2</b>	0.842
<b>Y</b>	0.909

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 cronbach's alpha, menunjukkan bahwa nilai pada setiap variabel adalah reliabel, dikarenakan nilainya  $>0,6$  sehingga terdapat keterkaitan antar masing-masing variabel, dikarenakan memiliki nilai yang melebihi standar dari nilai cronbach's alpha.

**Gambar 4. 2**

**Output Koefisien Jalur (Outer Model)**



### 4.3 Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 7

#### Path Coefficients Bootstrapping

	Original Sampel	Sample Mean	STDEV	T- Statistics	P- Values	Keterangan
X1->Y	0.748	0.747	0.072	10.408	0.000	Signifikan
X2->Y	0.173	0.178	0.086	2.020	0.043	Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas maka dapat diinterpretasikan bahwa:

1. H1 = Insentif (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji path coefficients, T-Statistics, dan P-Value pada variabel insentif (X1) di dapatkan hasil T-Statistics sebesar 10.408 dimana nilai tersebut  $> 1,96$  dan P-Value sebesar 0.000 dimana nilai tersebut  $< 0,05$  dan memiliki pengaruh sebesar 0.748 yang memiliki arti pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga H1 dapat diterima dan dinyatakan bahwa insentif (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan.

2. H2 = Work-life Balance (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji path coefficients, T-Statistics, dan P-Value pada variabel work-life balance (X2) di dapatkan hasil T-Statistics sebesar 2.020 dimana nilai tersebut  $> 1,96$  dan P-Value sebesar 0.043 dimana nilai tersebut  $< 0,05$  dan memiliki pengaruh sebesar 0.173 yang memiliki arti pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Sehingga hipotesis kedua dapat diterima dan dinyatakan bahwa work-life balance (X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT.Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan.

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Pembahasan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Tingkat pemberian insentif yang cukup tinggi kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga karyawan ingin bekerja lebih baik lagi dan dapat memengaruhi karyawan untuk bertahan di pekerjaannya dan memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaan. (Fengky dan Tewel 2011) menyatakan bahwa insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan produktivitas kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan dapat memberikan produktivitas kerja yang efektif dan efisien maka perusahaan melakukan salah satu kegiatan yaitu pemberian insentif yang baik kepada karyawan karena insentif merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan upaya kerja yang lebih baik dan akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan (Kanto dan Keni 2023).

Dari hasil pengujian hipotesis I, diperoleh perhitungan pada variabel insentif yaitu nilai T-Statistik diperoleh 10.408 dimana nilai T-Statistik pada variabel insentif  $>1.96$  dan nilai P-Value variabel insentif diperoleh 0.000 yaitu  $<0.05$  yang dapat diartikan apabila memenuhi ketentuan dari standar nilai maka dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan. Nilai pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja sebesar 74,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 25,2%. Hal ini sama pada penelitian yang dilakukan oleh (Fengky dan Tewel 2011) yang menyatakan bahwa insentif dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dikarenakan pemberian insentif yang baik dan tepat merupakan hal yang sangat penting peranannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Tetapi penelitian (Fengky dan Tewel 2011) juga memiliki perbedaan metode analisis dan lokasi penelitian pada penelitian ini. Pada penelitian (Fengky dan Tewel 2011) metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode analisis sem-pls dan lokasi penelitian yang digunakan

merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan pelayanan jasa otomotif sedangkan pada penelitian (Fengky dan Tewel 2011) menggunakan lokasi penelitian di bidang kesehatan.

Oleh karena itu sebaiknya PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan dapat meningkatkan pemberian insentif bagi karyawan yang dapat memenuhi target kerja dengan baik sehingga hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan akan timbulnya produktivitas kerja baik yang diberikan oleh karyawan.

#### **4.4.2 Pembahasan Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja**

Penerapan work-life balance yang baik dan tepat akan memengaruhi kepuasan dalam menjalankan pekerjaan dan juga dalam melakukan tugas di kehidupan pribadi. (Asepta dan Maruno 2018) menyatakan keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya. Salah satu upaya karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja yaitu dengan menerapkan work-life balance pada diri masing-masing sehingga akan terciptanya keseimbangan dalam menjalankan tugas baik dalam pekerjaan di perusahaan dan juga dalam kehidupan pribadi.

Dari hasil pengujian hipotesis II, diperoleh perhitungan pada variabel work-life balance yaitu nilai T-Statistik diperoleh 2.020 dimana nilai T-Statistik pada variabel work-life balance  $>1.96$  dan nilai P-Value variable work-life balance diperoleh 0.043 yaitu  $<0.05$  yang dapat diartikan apabila memenuhi ketentuan dari standar nilai maka dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan. Nilai pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja sebesar 17,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 82,7%. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan (Fitri, Riduan, dan Herwan 2022) yang menyatakan work-life balance memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dikarenakan penerapan keseimbangan kerja kehidupan yang baik dan tepat akan memengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga timbul kepuasan kerja pada diri masing-masing karyawan. Tetapi penelitian (Fitri, Riduan, dan Herwan 2022) juga

memiliki perbedaan pada penelitian ini yaitu dalam hal metode analisis dan lokasi penelitian. Pada penelitian (Fitri, Riduan, dan Herwan 2022) metode analisis yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode analisis sem-pls dan juga untuk lokasi penelitian yang digunakan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan pelayanan jasa otomotif sedangkan pada penelitian (Fitri, Riduan, dan Herwan 2022) menggunakan lokasi penelitian di bidang jasa layanan teknologi informasi, komunikasi, dan jaringan telekomunikasi.

Oleh karena itu sebaiknya karyawan pada PT. Budi Berlian Motor Natar Lampung Selatan dapat menerapkan work-life balance pada diri masing-masing sehingga akan terciptanya keseimbangan dalam menjalankan tugas.