

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek didalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang berjumlah 50 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	24	48,0
2	Perempuan	26	52,0
Total		50 orang	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021.

Berdasarkan data pada tabel 4.1 karakteristik responden jenis kelamin diatas merupakan deskripsi data kuesioner responden dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIFGROUP) Unit II Tulang Bawang, menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 24 orang (48,0%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (52,0%).

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	37	74,0
2	31 – 40	11	22,0
3	41 – 50	2	4,0
Total		50	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021.

Berdasarkan data pada tabel 4.2 karakteristik responden usia diatas merupakan deskripsi data kuesioner responden dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIFGROUP) Unit II Tulang Bawang, menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 37 orang (74,0%), yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 11 orang (22,0%), dan yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 2 orang (4,0%).

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	29	58,0
2	D3	6	12,0
3	S1	15	30,0
Total		50	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021.

Berdasarkan data pada tabel 4.3 karakteristik responden pendidikan diatas merupakan deskripsi data kuesioner responden dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIFGROUP) Unit II Tulang Bawang, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan SMA sebanyak 29 orang

(58,0%), yang pendidikan D3 sebanyak 6 orang (12,0%), yang pendidikan S1 sebanyak 15 orang (30,0%).

Tabel 4.4

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	3 – 4	22	44,0
2	5 – 6	18	36,0
3	>7	10	20,0
Total		50	100

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021.

Berdasarkan data pada tabel 4.4 karakteristik responden masa kerja diatas merupakan deskripsi data kuesioner responden dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan Perusahaan Pembiayaan Federal International Finance (FIFGROUP) Unit II Tulang Bawang, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Masa kerja 0 – 2 tahun sebanyak 22 orang (44,0%), yang 3 – 4 tahun sebanyak 18 orang (36,0%), yang 5 – 6 tahun sebanyak 10 orang (20,0%).

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data-data kuesioner yang telah disebar dan hasil jawaban responden dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan. Berikut hasil uji frekuensi dalam penelitian ini, yang terlihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel *Work Life Balance* (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Waktu untuk bekerja membatasi dalam menjalankan kehidupan pribadi	19	38,0	21	42,0	10	20,0	0	0	0	0

2	Mendapatkan <i>quality time</i> dengan keluarga atau teman-teman	14	28,0	23	46,0	13	26,0	0	0	0	0
3	Memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan	17	34,0	18	36,0	14	28,0	1	2,0	0	0
4	Setiap bekerja lebih mengutamakan terhadap pelayanan dari pada kepentingan pribadi	24	48,0	18	36,0	8	16,0	0	0	0	0
5	Apabila diberikan tugas selalu berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu	31	62,0	11	22,0	7	14,0	1	2,0	0	0
6	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	8	16,0	30	60,0	12	24,0	0	0	0	0
7	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	12	24,0	12	24,0	26	52,0	0	0	0	0
8	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi dalam menjalankan pekerjaan	14	28,0	21	42,0	11	22,0	4	8,0	0	0
9	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang disukai dalam kehidupan pribadi	26	52,0	14	28,0	9	18,0	1	2,0	0	0
10	Senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani	19	38,0	17	34,0	14	28,0	0	0	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021.

Berdasarkan data tabel 4.5 diatas merupakan deskripsi data kuesioner yang diajukan kepada 50 orang responden, pernyataan ke 5 mengenai “Apabila diberikan tugas selalu berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 31 orang atau 62,0%. Sedangkan pernyataan 6 mengenai “Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 16,0%.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menyampaikan masukan didalam lingkungan kerja guna memajukan perusahaan	30	60,0	12	24,0	7	14,0	1	2,0	0	0
2	Jika timbul permasalahan dalam tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama	19	38,0	13	26,0	18	36,0	0	0	0	0
3	Atasan memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan	25	50,0	11	22,0	14	28,0	0	0	0	0
4	Mendapat dorongan dan motivasi dari atasan agar semangat terus dalam bekerja	23	46,0	14	28,0	13	26,0	0	0	0	0
5	Selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	24	48,0	6	12,0	15	30,0	5	10,0	0	0

6	Diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko	27	54,0	17	34,0	3	6,0	3	6,0	0	0
7	Ramah dalam melayani nasabah di perusahaan	24	48,0	12	24,0	14	28,0	0	0	0	0
8	Ramah terhadap lingkungan di perusahaan	23	46,0	12	24,0	15	30,0	0	0	0	0
9	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan	20	40,0	11	22,0	19	38,0	0	0	0	0
10	Mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan	26	52,0	13	26,0	8	16,0	3	6,0	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021.

Berdasarkan data tabel 4.6 diatas merupakan deskripsi data kuesioner yang diajukan kepada 50 orang responden, pernyataan ke 1 mengenai “Menyampaikan masukan didalam lingkungan kerja guna memajukan perusahaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 30 orang atau 60,0%. Sedangkan pernyataan 2 mengenai “Jika timbul permasalahan dalam tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang atau 38,0%.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan	9	18,0	33	66,0	8	16,0	0	0	0	0
2	Memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	12	24,0	37	74,0	1	2,0	0	0	0	0
3	Kualitas pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	11	22,0	35	70,0	4	8,0	0	0	0	0
4	Pekerjaan yang dilakukan selalu mencapai target yang ditentukan	14	28,0	29	58,0	7	14,0	0	0	0	0
5	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	9	18,0	38	76,0	9	18,0	0	0	0	0
6	Selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawaan dari atasan	10	20,0	39	78,0	1	2,0	0	0	0	0
7	Karyawan dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang diberikan	18	36,0	26	52,0	6	12,0	0	0	0	0

	atasan										
8	Mampu dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	12	24,0	30	60,0	8	16,0	0	0	0	0
9	Selalu berperilaku baik serta berkata dengan baik dan benar	7	14,0	36	72,0	7	14,0	0	0	0	0
10	Selalu memegang teguh kode etik dan prinsip moral	13	26,0	34	68,0	3	6,0	0	0	0	0

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021.

Berdasarkan data tabel 4.7 diatas merupakan deskripsi data kuesioner yang diajukan kepada 50 orang responden, pernyataan ke 7 mengenai “Karyawan dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang diberikan atasan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang atau 36,0%. Sedangkan pernyataan 9 mengenai “Selalu berperilaku baik serta berkata dengan baik dan benar” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 14,0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*.

Uji validitas ini menggunakan aplikasi SPSS 21.0

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid

Atau

Bila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (sig) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,844	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,696	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,416	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,587	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,749	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,606	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,735	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,739	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0,678	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0,833	0,297	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021.

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai *Work Life Balance*. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,297). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai *Work Life Balance* dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,740	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,774	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,531	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,635	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,618	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,347	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,456	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,554	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0,762	0,297	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0,729	0,297	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021.

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai Budaya Organisasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,297). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Budaya Organisasi dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,490	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,462	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,465	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,500	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,557	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,449	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,443	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,306	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,692	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,377	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021.

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,297). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Kinerja dinyatakan valid. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 21.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Cronbach's alpha* :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kesimpulan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,875	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi (X2)	0,816	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,601	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,875 untuk variabel *Work Life Balance* dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,816 untuk Budaya Organisasi dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan nilai 0,601 untuk Kinerja dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan benar atau salah. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0.

Rumusan hipotesis :

Ho: model regresi berbentuk linier.

Ha: model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria.

1. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,097	0,05	Sig > Alpha	Linier
Budaya Organisasi (X2)	0,522	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel *Work Life Balance* (X1) dan Kinerja (Y) sebesar 0,097 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y) sebesar 0,522 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,989	1,011	Tidak Ada Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	0,989	1,011	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021.

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu *Work Life Balance* (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14
Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R²)
0,754	0,568

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,754 artinya tingkat hubungan antara *Work Life Balance* (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,568 artinya bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh antara *Work Life Balance* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,568 atau 56,0%. Sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std. Error
Constanta	21,588	2,545
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,203	0,046
Budaya Organisasi (X2)	0,274	0,046

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ $Y = 21,588 + 0,203 X_1 + 0,274 X_2$
--

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- et = Error trem/unsur kesalahan
- X1 = *Work Life Balance*
- X2 = Budaya Organisasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 21,588 menyatakan bahwa Kinerja Karyawan pada karyawan Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang adalah sebesar 21,588 apabila *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi bernilai = 0 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,203$ menyatakan bahwa setiap penambahan *Work Life Balance* sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja Karyawan pada karyawan Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang sebesar 0,203 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,274$ menyatakan bahwa setiap penambahan Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka akan menambah Kinerja Karyawan pada karyawan Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang sebesar 0,274 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Kriteria pengambilan keputusan:

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

Tabel 4.16

Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
<i>Work Life Balance</i> (X1)	4,434	0,000
Budaya Organisasi (X2)	5,986	0,000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

1. *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja (Y).

Ho : *Work Life Balance* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Ha : *Work Life Balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel *Work Life Balance* (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 4,434 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=50-2=48$) adalah 1,676 jadi t hitung ($4,434 > t$ tabel (1,676) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak. Artinya *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang

2. Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

Ho : Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Ha : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Budaya Organisasi (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 5,986 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=50-2=48$) adalah 1,676 jadi t hitung ($5,986 > t$ tabel (1,676) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara *Work Life Balance* (X1) dan Budaya

Organisasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Ho : *Work Life Balance* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Ha : *Work Life Balance* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima.

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak.

Tabel 4.17

Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
30,871	0,000

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 50 - 3 = 47$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,18 dan F hitung 30,871.

Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $30,871 > F$ tabel 3,18 dan nilai Sig < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan menerima Ha. Artinya *Work Life Balance* (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan dan kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis dengan nilai Coefficients menggunakan uji t dan melihat nilai signifikan untuk variabel *Work Life Balance* (X1) diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Jadi dapat diartikan hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang.

Dari hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan pengertian pendapat para ahli, *Work life balance* 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 (Westman, Brough, & Kalliath, 2019). *Work Life Balance* merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh seorang individu dalam menjalani kehidupan secara seimbang baik dalam kehidupan pribadinya maupun dalam lingkungan kerjanya.

Dari hasil penelitian terdahulu oleh Triyana Muliawati (2020) memiliki hasil dimana variable *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis dengan nilai Coefficients menggunakan uji t dan melihat nilai signifikan untuk variabel Harga (X2) diperoleh nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Jadi dapat diartikan hasil pengujian hipotesis ke dua dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang.

Dari hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan pengertian pendapat para ahli, Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi (Darodjat, 2015). Priansa dan Garnida (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu. Budaya organisasi ini juga mengenai sejauh mana karyawan mencermati pekerjaan lebih presisi dan memfokuskan pada hal- hal yang rinci.

Dari hasil penelitian terdahulu oleh Ahmad Rivai (2020) memiliki hasil dimana variable budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Jadi dapat diartikan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel *Work Life Balance* (X1), Budaya Organisasi (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Pembiayaan FIF Unit II Tulang Bawang.

Dari hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan pengertian pendapat para ahli Menurut Singh dan Khanna (2011) *work life balance* 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) di sisi lain.

Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya perusahaan merupakan sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Ada tujuh karakteristik utama mengenai budaya perusahaan yaitu inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas.

Dari hasil penelitian terdahulu oleh Rivaldi Wira Anggara, Alex Winarno (2020) memiliki hasil dimana *Work Life Balance* dan Budaya organisasi Perusahaan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.