

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu dari sekian banyak bank syariah yang ada di kota Palembang. Bank syariah mandiri memiliki kantor pusat yang beralamat di Jl. Demang Lebar Daun No. 2311 Kota Palembang. Di kota Palembang terdapat 7 kantor bank syariah mandiri yang terdiri dari kantor cabang, kantor cabang pembantu, unit pelayanan syariah, kantor kas, dan payment point. Bank syariah mandiri memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1. Visi : Bank Syariah Terdepan dan Modern
  - a.
  - b. Untuk pegawai, BSM merupakan bank yang menyediakan kesempatan untuk beramanah sekaligus berkarir profesional
  - c. Untuk investor, institusi keuangan syariah Indonesia yang terpercaya yang terus memberikan value berkesinambungan
2. Misi
  - a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan
  - b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah

- c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel
- d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal

- e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat
- f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan

## **B. Analisis Data**

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 54 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden:

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini diperlukan untuk mengetahui usia karyawan bank syariah mandiri kantor cabang Palembang. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**

#### **Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>1</b>	<b>Pria</b>	<b>15</b>	<b>27,8 %</b>
<b>2</b>	<b>Wanita</b>	<b>39</b>	<b>72,2 %</b>
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di bank syariah mandiri kantor cabang Palembang mayoritas wanita yaitu sebanyak 39 orang atau 72,2 % sedangkan pria sebanyak 15 orang atau 27,8 %.

## 2. Karakteristik Resonden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berikutnya adalah berdasarkan usia. Data ini diperlukan untuk mengetahui usia karyawan dibank syariah mandiri kantor cabang Palembang.

**Tabel 4.2**

**Identitas Resonden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 25	5	9,2 %
2	26 – 35	41	76 %
3	36 – 45	8	14,8 %
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dibank syariah mandiri kantor cabang Palembang mayoritas berusia 26-35 tahun sebanyak 41 orang atau 76%, yang berusia 20-25 sebanyak 5 orang atau 9,2% dan yang berusia 36-45% sebanyak 8 orang atau 14,8%.

## 3. Karakteristik Resonden Berdasarkan Pendidikan

karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Data ini diperlukan untuk mengetahui jenjang pendidikan karyawan yang bekerja di bank syariah mandiri kantor cabang Palembang.

**Tabel 4.3**

**Identitas Resonden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	7	13%
2	D3	6	11,1%
3	S1	38	70,3%
4	S2	3	5,6%
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di bank syariah mandiri kantor cabang Palembang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 38 orang atau 70,3%, dan yang kedua yaitu pendidikan SMA sebanyak 7 orang atau 13%, selanjutnya D3 sebanyak 6 orang atau 11,1% dan yang terakhir pendidikan S2 sebanyak 3 orang atau 5,6%.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Selanjutnya yaitu karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Data ini diperlukan untuk mengetahui lama bekerja karyawan yang bekerja di bank syariah mandiri kantor cabang Palembang.

**Tabel 4.4**

#### **Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 tahun	27	50 %

<b>2</b>	<b>5 – 10 tahun</b>	<b>25</b>	<b>46,2%</b>
<b>3</b>	<b>&gt;11 tahun</b>	<b>2</b>	<b>3,8%</b>
<b>Jumlah</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.4 menunjukkan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 27 orang atau 50%, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 25 orang atau 46,2% dan masa kerja diatas 11 tahun terdapat 2 orang atau 3,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hanya terdapat 2 orang karyawan senior dengan masa kerja diatas 11 tahun. Hal ini tidak cukup baik, karena hanya sedikit role model bagi karyawan junior.

### C. Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Dalam uji validitas ini, setiap item pernyataan akan diuji validitasnya. Untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan dalam instrument penelitian dapat dilihat melalui kolom r hitung dan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan  $df = n - 2$  yaitu  $54 - 2 = 52$ , sehingga nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0.2681. Apabila nilai r hitung > 0.2681 maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

##### a. Variabel Work Life Balance (X1)

Uji validitas kuesioner untuk variabel *work-life balance* (X1) dalam penelitian ini dilakukan dengan r tabel sebesar 0.2681. Hasil uji validitas untuk variabel *work-life balance* (X1) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**

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

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.804	0.2681	Valid
Pernyataan 2	0.735	0.2681	Valid
Pernyataan 3	0.786	0.2681	Valid
Pernyataan 4	0.486	0.2681	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 4 item pernyataan variabel X1 yang diuji validitasnya, semua item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari pada r tabel.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dalam penelitian ini memiliki 6 item dengan r tabel sebesar 0.2681. Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**

**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.582	0.2681	Valid
Pernyataan 2	0.603	0.2681	Valid
Pernyataan 3	0.505	0.2681	Valid
Pernyataan 4	0.707	0.2681	Valid
Pernyataan 5	0.623	0.2681	Valid
Pernyataan 6	0.561	0.2681	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 6 item pernyataan variabel X2 yang diuji validitasnya, semua item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari pada r tabel.

#### C. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Uji validitas kuesioner untuk variabel kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini memiliki 4 item dengan r tabel sebesar 0.2681. Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**

#### **Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.676	0.2681	Valid
Pernyataan 2	0.574	0.2681	Valid

Pernyataan 3	0.635	0.2681	Valid
Pernyataan 4	0.603	0.2681	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 4 item pernyataan variabel Y yang diuji validitasnya, semua item pernyataan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari pada r tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan reliable atau dapat dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang dibagikan kepada responden, diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

### a. Variabel *Work life Balance* (X1)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel *work-life balance* (X1) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**

### **Uji Reliabilitas Variabel *Work life Balance* (X1)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	4

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Untuk pengujian reliabilitas terhadap item kuesioner didapatkan hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,648 dan lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan item kuesioner variabel X1 dalam penelitian ini reliable.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja (X2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**

**Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	6

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Untuk pengujian reliabilitas terhadap item kuesioner didapatkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,639 dan lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan item kuesioner variabel X2 dalam penelitian ini reliable.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja (X2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**

**Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Cronbach's Alpa	N of Items
.637	4

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Untuk pengujian reliabilitas terhadap item kuesioner didapatkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,637 dan lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan item kuesioner variabel X2 dalam penelitian ini reliable.

## D. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai lebih dari 0,05.

**Tabel 4.11**

#### Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Kolmogrov-Smirnov Z	.677
Asymp. Sig. (2-tailed)	.749

Berdasarkan pada tabel 4.11 pada uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan *Kolmogorov-Smirnov* signifikan  $0,749 > 0,05$ .

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

#### Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sign.	Kesimpulan
X1 → Y	0,415	Bebas Heteroskedastisitas

X2 → Y	0,858	Bebas Heteroskedastisitas
--------	-------	------------------------------

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 (work life balance 0,415 dan variabel lingkungan kerja 0,858. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskidastisitas.

### 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.13**  
**Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson**

Model	Durbin Watson
1	1,663

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui nilai DW 1,663. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan bahwa nilai DW di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.

### 4. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas).

**Tabel 4.14**  
**Uji Multikolinieritas dengan *Tolerance* dan VIF**

Model	Tolerance	VIF
X1	0,468	2.135
X2	0,468	2.135

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen > 0,10. Nilai VIF semua variabel independen < 10,00. Berdasarkan

kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

## 5. Uji Linearitas

Uji linearitas dari pengujian SPSS dengan menggunakan Test For Linierity pada taraf signifikansi  $<0,05$ . Sebuah data dikatakan linier jika taraf signifikansi  $<0,05$ . Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $0,05$  maka variabel bebas tidak berkorelasi linier dengan variabel terikat.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Linearitas *Work Life Balance***

	Sig.
<i>Linearity</i>	.000

Hasil pengolahan data yang didapatkan diatas maka tabel 4.15 diperoleh nilai *Sig.Linearity* sebesar  $0,000 <0,05$  artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari  $<0,05$  maka hasil uji akan berpengaruh.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja**

	Sig.
<i>Linearity</i>	.000

Hasil pengolahan data yang didapatkan dari tabel 4.16 diperoleh nilai *Sig.Linearity*  $0,000 <0,05$  artinya regresi linier dapat di pergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Apabila nilai signifikan lebih kecil  $<0,05$  maka hasil uji akan berpengaruh.

## E. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variable terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel bebas, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> ... X<sub>n</sub>) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier.<sup>1</sup> Adapun hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.231	1.806		2.896	.006
	X1	.248	.115	.307	2.153	.036
	X2	.316	.098	.462	3.236	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, diketahui hasil analisis regresi berganda yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel *work life balance* adalah sebesar 0,248 dan lingkungan kerja sebesar 0,316 dan pada kolom B terdapat nilai *constant* (a) sebesar 5.231. sehingga persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y' = 5.231 + 0.248 X_1 + 0.316 X_2 + e$$

---

<sup>1</sup> M.Iqbal Hasan, Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial), (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 254

1. Konstanta (a) adalah sebesar 5,231, ini dapat diartikan jika *work life balance* dan lingkungan kerja atau nilai  $X = 0$  dianggap konstan, maka nilai kepuasan (Y) = 5,231
2. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b) bernilai positif sebesar 0,248 dan 0,316 yang artinya apabila variabel *work life balance* dan lingkungan kerja meningkat sebesar 1%, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja (Y) terhadap variabel *work life balance* yaitu sebesar 0,248 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,316, sementara yang lain diasumsikan tetap. Apabila variabel *work life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2) menurun sebesar 1%, maka akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja karyawan (Y) terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,248 dan 0,316. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Standar error sebesar 1,806 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 1,806 dari satuan. Semakin kecil angka standar erornya maka kemungkinan penyimpangannya juga akan semakin kecil, artinya data yang diberikan akan semakin akurat.

## **F. Pengujian Hipotesis**

### **1. Uji F**

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan *work life balance* dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka hipotesis diterima, sedangkan apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Uji-f juga dapat dilihat berdasarkan tingkat signifikansi, yaitu apabila nilai

probabilitas yang dihitung  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, begitupun sebaliknya.

Hasil uji F dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F Simultan**

F hitung	Sig
26.960	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan uji anova atau uji F dari *output* SPSS, terlihat bahwa diperoleh F hitung sebesar 26.960 dan probabilitas sebesar 0,000. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung  $>$  F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf  $\alpha = (0,05)$  dengan nilai f tabel 3,18. Melihat nilai F hitung 26.960 lebih besar dari nilai F tabel (3,18). Dengan demikian, dari hasil pengujian diatas bahwa F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel independen berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen.

## 2. Uji T

Uji T digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Secara terperinci, hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji T**

Model	T hitung	Sig.
X1	2.153	0,036
X2	3.236	0.002

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Variabel *Work life Balance* (X1) Nilai t hitung *work-life balance* adalah 2,153 dan nilai t tabel adalah 2,007 sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2,153 > 2,007$ ) maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan ( $0,036 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di bank syariah mandiri kantor cabang Palembang . Hal ini berarti, pada variabel *work-life balance*  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- b. Variabel Lingkungan Kerja (X2) Nilai t hitung lingkungan kerja adalah 3,236 dan nilai t tabel adalah 2,007 sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,236 > 2,007$ ), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $0,002 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di bank syariah mandiri kantor cabang syariah. Hal ini berarti, pada variabel lingkungan kerja  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokkan antar variable dari regresi linier berganda. dari koefisien determinasi ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen ( *work life balance* dan lingkungan kerja

) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Adapun hasil uji koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.717	.514	.495

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.47 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai R sebesar 0,717 berarti hubungan antara *work-life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,717. Artinya, hubungan antar variabel tergolong erat.
- b. Nilai R square adalah 0,514. Hal ini berarti 51,4 % kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel *work-life balance* (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## **G. Pembahasan**

### **1. Pagaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Palembang**

Uji-t menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara *work life balance* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar ( $0,036 < 0,05$ ). Berdasarkan kriteria hipotesis, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan pentingnya *work*

*life balance* dalam kepuasan kerja karyawan. Hasil uji ini juga sejalan dengan manfaat keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan adalah mengurangi kemangkiran dan keterlambatan, meningkatkan produktivitas, adanya komitmen dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel *work life balance*, peneliti menemukan bahwa sebagian besar karyawan setuju jika keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) karyawan sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari jawaban positif yang diberikan responden terhadap 4 (empat) pernyataan yang dapat menggambarkan baik atau buruknya keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) para karyawan. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 4 indikator *work life balance*, yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energi.

Indikator dengan respon tertinggi terdapat pada indikator waktu dan energi dalam pernyataan mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga serta memiliki energi yang baik dalam mendukung kegiatan di kantor maupun diluar jam kantor. *Work-life balance* akan meningkatkan kesehatan diri karyawan, dan hal ini berarti mengurangi absensi, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Karyawan yang sehat, kuat, rajin, produktif dan berkualitas, akan menjadi energy positif di lingkungan kerja, dan mampu menurunkan tingkat stress di tempat kerja, termasuk mampu meningkatkan semangat dan kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini terlihat dari respon positif responden dalam pernyataan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kemungkinan mengalami stress kerja dapat dihindari. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Devan Ganapathi dan Alini Gillang (2014) yang menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Palembang**

Hasil uji t diketahui nilai t hitung 3,236. Hasil uji t ini diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif, artinya lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan berdampak terhadap kepuasan kerjanya, dengan kata lain kepuasan kerjanya akan tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Lulu Novena Sitinjak (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Yang artinya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dimana lingkungan kerja yang bersih, nyaman serta hubungan erat antar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.