

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Sampoerna Jaya Baja adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan besi logam dan jasa potong. Merupakan distributor Krakatau Steel dan Coil Center, dimana perusahaan Kami mencakup pemasaran di seluruh Indonesia. PT. Sampoerna Jaya Baja berdiri pada tanggal 16 Januari 2020 dan bertumbuh pesat seiring berkembangnya sektor manufaktur di tanah air. Hal itu dibuktikan dengan adanya penambahan investasi yang menunjukkan bahwa produktivitas industri baja dalam negeri tetap bergairah, dan menandakan permintaan atau demand pada sektor tersebut masih tumbuh. . Dengan motto "Kami berkomitmen untuk menyediakan bahan baku baja terbaik dari produksi dalam dan luar negeri dalam rangka mendukung industri nasional". Selain itu, tujuan perusahaan adalah "Kami selalu berusaha untuk menjadi yang terdepan dalam mendukung perkembangan industri nasional dan internasional". Oleh karena itu dengan komitmennya untuk menjadi yang terdepan, dibutuhkan kinerja yang maksimal dari karyawannya, yakni dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan ketika di perusahaan, kualitas kehidupan karyawan serta kemampuan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk hasil penelitian.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktifitas atau pekerjaan yang dilakukan. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	36	72%
Perempuan	14	28%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (2024)

4.2.3 Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada table berikut :

Tabel 4.2**Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Presentase
<25 Tahun	12	24%
25 – 35 Tahun	19	38%
36 – 45 Tahun	15	30%
>45 Tahun	4	8%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer (2024)

4.3 Pengujian**4.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Berikut hasil uji validitas yang telah peneliti uji dengan SPSS 30.

Tabel 4.3**Uji Validitas *Work Life Balance***

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
X1.1	0,751	>	0,278	Valid
X1.2	0,820	>	0,278	Valid
X1.3	0,379	>	0,278	Valid
X1.4	0,597	>	0,278	Valid
X1.5	0,602	>	0,278	Valid
X1.6	0,722	>	0,278	Valid
X1.7	0,607	>	0,278	Valid
X1.8	0,701	>	0,278	Valid
X1.9	0,580	>	0,278	Valid

Sumber : Data Diolah, Lampiran (2) (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai r-hitung > r table yaitu sebesar 0,278. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* adalah valid sehingga, dapat dilanjutkan ke pengujian selanjunya.

Tabel 4. 4**Uji Validitas *Quality Of Work Life***

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
X2.1	0,678	>	0,278	Valid
X2.2	0,728	>	0,278	Valid
X2.3	0,624	>	0,278	Valid
X2.4	0,692	>	0,278	Valid
X2.5	0,605	>	0,278	Valid
X2.6	0,605	>	0,278	Valid
X2.7	0,530	>	0,278	Valid
X2.8	0,603	>	0,278	Valid
X2.9	0,531	>	0,278	Valid
X2.10	0,700	>	0,278	Valid
X2.11	0,738	>	0,278	Valid
X2.12	0,760	>	0,278	Valid
X2.13	0,627	>	0,278	Valid

X2.14	0,614	>	0,278	Valid
X2.15	0,748	>	0,278	Valid

Sumber : Data Diolah, Lampiran (2) (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{ table}$ yaitu sebesar 0,278. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel *Quality Of Work Life* adalah valid sehingga, dapat dilanjutkan ke pengujian selanjunya.

Tabel 4. 5

Uji Validitas *Work Ability*

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
X3.1	0,618	>	0,278	Valid
X3.2	0,670	>	0,278	Valid
X3.3	0,606	>	0,278	Valid
X3.4	0,687	>	0,278	Valid
X3.5	0,613	>	0,278	Valid
X3.6	0,710	>	0,278	Valid
X3.7	0,649	>	0,278	Valid
X3.8	0,771	>	0,278	Valid
X3.9	0,764	>	0,278	Valid

Sumber : Data Diolah, Lampiran (2) (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{ table}$ yaitu sebesar 0,278. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel *Work Ability* adalah valid sehingga, dapat dilanjutkan ke pengujian selanjunya.

Tabel 4. 6

Uji Validitas *Employee Performance*

Indikator	r hitung	Tanda	r tabel	Keterangan
Y1	0,583	>	0,278	Valid
Y2	0,534	>	0,278	Valid
Y3	0,429	>	0,278	Valid
Y4	0,554	>	0,278	Valid

Y5	0,404	>	0,278	Valid
Y6	0,498	>	0,278	Valid
Y7	0,694	>	0,278	Valid
Y8	0,715	>	0,278	Valid
Y9	0,649	>	0,278	Valid
Y10	0,547	>	0,278	Valid
Y11	0,704	>	0,278	Valid
Y12	0,685	>	0,278	Valid

Sumber : Data Diolah, Lampiran (2) (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai r -hitung > r table yaitu sebesar 0,278. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel *Employee Performance* adalah valid sehingga, dapat dilanjutkan ke pengujian selanjunya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur (kuisoner). Suatu kuisoner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu . Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.7

Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang Diisyaratkan	Keterangan
1.	<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,825	0,60	Reliabel
2.	<i>Quality Of Work Life (X2)</i>	0,904	0,60	Reliabel
3.	<i>Work Ability (X3)</i>	0,853	0,60	Reliabel
4.	<i>Employee Performance (Y)</i>	0,804	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, Lampiran (2) (2024)

Berdasarkan table 4.7 diketahui bahwa hasil Cronbach Alpha setiap variabel lebih dari standar Cronbach Alpha yang diisyaratkan yaitu 0,60. Maka variabel *Work Life Balance*, *Quality Of Work Life*, *Work Ability*, dan *Employee Performance* reliabel. Sehingga semua pernyataan memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui wajar atau tidaknya data penelitian karena data berdistribusi normal dapat dianggap mewakili populasi. Uji normalitas bisa dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smimov apabila (Sig, $>0,05$) maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.8

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71651661
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.079
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.564
	99% Confidence Interval	Lower Bound .552
		Upper Bound .577

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Sumber : Data Diolah, Lampiran 3 (2024)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa, nilai Asymp. Sig (2-tailed) bernilai 0,200 > 0,05 yang berarti bahwa pada uji normalitas data terdistribusi secara normal dan tidak terdapat gejala apapun dikarenakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa pada model penelitian ini tidak terdapat pelanggaran asumsi klasik, sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan guna mengetahui korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dikatakan baik apabila tidak adanya korelasi antara variabel bebas. Jika hasilnya adalah saling berkorelasi maka nilai sesama variabel bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode SPSS dengan kriteria (Variance Inflation Factor) $VIF < 10$ yang menandakan tidak terjadi multikolinearitas sedangkan $VIF > 10$ menandakan terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error					Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.008	2.895		2.075	.044		
	Work Life Balance	.310	.108	.274	2.862	.006	.332	3.013
	Quality of Work Life	.316	.071	.408	4.445	<.001	.361	2.772
	Work Ability	.376	.137	.329	2.741	.009	.212	4.727

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : Data Diolah, Lampiran 3 (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel dalam pengujian nilai *Employee Performance*, pada nilai output yang dihasilkan bahwa tidak terdapat variabel independent yang memiliki nilai kurang dari ($<$) 10 pada sig. 0,05. Artinya dapat ditarik kesimpulan, bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi.

3. Uji Heterokedasititas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah didalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Spearman rho adalah metode statistik untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini dilakukan dengan mengkorelasikan semua variabel bebas dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikansi lebih besar dari ($>$) 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Jika signifikasi kurang dari ($<$) 0,05, maka terjadi gejala heterokedasititas.

Tabel 4.10
Uji Heterokedasititas

Correlations			Work Life Balance	Quality of Work Life	Work Ability	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Work Life Balance	Correlation Coefficient	1.000	.507**	.790**	-.017
		Sig. (2-tailed)	.	<.001	<.001	.908
		N	50	50	50	50
	Quality of Work Life	Correlation Coefficient	.507**	1.000	.660**	-.097
		Sig. (2-tailed)	<.001	.	<.001	.501
		N	50	50	50	50
	Work Ability	Correlation Coefficient	.790**	.660**	1.000	-.108
		Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.	.457
		N	50	50	50	50
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.017	-.097	-.108	1.000
		Sig. (2-tailed)	.908	.501	.457	.
		N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah, Lampiran 3 (2024)

Berdasarkan hasil uji heterokedasititas pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel dalam pengujian tersebut menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari ($>$) 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa tidak terjadi gejala heterokedasititas pada model regresi ini.

4.3.4 Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independent variabel) terhadap satu variabel terikat (dependent variabel). Berdasarkan analisis dengan program SPSS versi 30 diperoleh hasil analisis regresi linier berganda berikut :

Tabel 4.11
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.008	2.895		2.075	.044
	Work Life Balance	.310	.108	.274	2.862	.006
	Quality of Work Life	.316	.071	.408	4.445	.000
	Work Ability	.376	.137	.329	2.741	.009

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : Data Diolah, Lampiran 3 (2024)

$$Y = 6,008 + 0,310 X_1 + 0,316 X_2 + 0,376 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil uji didapatkan analisis yaitu sebesar 6,008 , b_1 sebesar 0,310 , b_2 sebesar 0,316 , b_3 sebesar 0,376. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = 6,008 + 0,310 X_1 + 0,316 X_2 + 0,376 X_3 + e$

1.) *Work Life Balance* = 0,310

Nilai koefisien *work life balance* menunjukkan angka sebesar 0,310 yang berarti *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Jika variabel *work life balance* mengalami kenaikan satu-satuan, sementara *quality of work life* dan *work ability* dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada *employee performance* sebesar 0,310.

2.) *Quality Of Work Life* = 0,316

Nilai koefisien *quality of work life* menunjukkan angka sebesar 0,316 yang berarti *Quality Of Work Life* (X_1) berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Jika variabel *quality of work life* mengalami kenaikan satu-satuan, sementara *work life balance* dan *work ability* dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada *employee performance* sebesar 0,316.

3.) Work Ability = 0,376

Nilai koefisien *work ability* menunjukkan angka sebesar 0,376 yang berarti *Work Ability* (X1) berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Jika variabel *work ability* mengalami kenaikan satu-satuan, sementara *work life balance* dan *quality of work life* dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan pada *employee performance* sebesar 0,376.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

4.3.5.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 4.12

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.008	2.895		2.075
	Work Life Balance	.310	.108	.274	2.862
	Quality of Work Life	.316	.071	.408	4.445
	Work Ability	.376	.137	.329	2.741

a. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : Data Diolah, Lampiran 3 (2024)

1.) Untuk membuktikan pengaruh secara parsial antara *work life balance* terhadap *employee performance*, digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k-1$ atau $50-3-1 = 46$ pada Alpha 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,678.

a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 di terima, artinya terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y)

b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas, terlihat bahwa nilai $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, $2,862 \geq 1,682$ maka H_0 ditolak dan nilai probabilitas menunjukkan $0,006 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT Sampoerna Jaya Baja.

2.) Untuk membuktikan pengaruh secara parsial antara *quality of work life* terhadap *employee performance*, digunakan kriteria yaitu menentukan $t \text{ tabel}$ dengan cara $n-k-1$ atau $50-3-1 = 46$ pada Alpha 0,05 sehingga diperoleh $t \text{ tabel}$ sebesar 1,678.

a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 di terima, artinya terdapat pengaruh antara *Quality Of Work Life* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y)

b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Quality Of Work Life* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas, terlihat bahwa nilai $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, $4,445 \geq 1,682$ maka H_0 ditolak dan nilai probabilitas menunjukkan $0,000 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Quality Of Work Life* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT Sampoerna Jaya Baja.

3.) Untuk membuktikan pengaruh secara parsial antara *work ability* terhadap *employee performance*, digunakan kriteria yaitu menentukan $t \text{ tabel}$ dengan cara $n-k-1$ atau $50-3-1 = 46$ pada Alpha 0,05 sehingga diperoleh $t \text{ tabel}$ sebesar 1,678.

a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 di terima, artinya terdapat pengaruh antara *Work Ability* (X3) terhadap *Employee Performance* (Y)

b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 di tolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Work Ability* (X3) terhadap *Employee Performance* (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas, terlihat bahwa nilai $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, $2,741 \geq 1,682$ maka H_0 ditolak dan nilai probabilitas menunjukkan $0,009 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Ability* (X3) terhadap *Employee Performance* (Y) pada PT Sampoerna Jaya Baja.

4.3.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model Summary dan tertulis R Square. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Koefesian Determinan (R^2) berkisar antara 0 sampai dengan 1, ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika determinasi (R^2) semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Sebaliknya, jika determinasi (R^2) semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas *Work Life Balance*, *Quality Of Work Life*, dan *Work Ability* terhadap variabel terikat *Employee Performance* semakin besar.

Tabel 4.13

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.851	1.77161

a. Predictors: (Constant), Work Ability, Quality of Work Life, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Employee Performance

Sumber : Data Diolah, Lampiran 3 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa nilai Adjusted R^2 atau Koefisien determinasi yaitu sebesar 0,851 artinya 85,1% dari seluruh pengamatan menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, *Quality Of Work Life*, dan *Work Ability* mampu menjelaskan variasi pada variabel terikatnya yaitu *Employee Performance*, sedangkan sisanya sebesar 14,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Variabel *Work Life Balance* terhadap *Employee Performance* PT Sampoerna Jaya Baja

Berdasarkan hasil uji, didapati bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT Sampoerna Jaya

Baja dengan nilai sig 0,006 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa “*Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Sampoerna Jaya Baja” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori menurut Arifin & Muharto (2022), *Work-life balance* adalah keadaan seimbang dalam mengatur aktivitas hidup tanpa mengabaikan kewajiban seseorang di tempat kerja dan aspek lain dalam kehidupan pribadinya. Dengan adanya *work-life balance*, karyawan dapat menjalankan aktivitas hidupnya ketika di luar tempat kerja dan di tempat kerja dengan seimbang sehingga kinerja karyawan pun meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin dan Agus Muharto (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)”. Hasil olah data menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan.

4.4.2 Pengaruh Variabel *Quality Of Work Life* terhadap Employee Performance PT Sampoerna Jaya Baja

Berdasarkan hasil uji, didapati bahwa variabel *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT Sampoerna Jaya Baja dengan nilai sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa “*Quality of work life* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Sampoerna Jaya Baja” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori menurut Nawawi (2019) *Quality of work life* merupakan upaya perusahaan untuk menumbuhkan rasa stabilitas dan kepuasan di tempat kerja dikenal sebagai kualitas kehidupan kerja, dan itulah yang membuat sumber daya manusia perusahaan menjadi kompetitif. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Riskawati, Muhammad Kasran, Suparni Samptan (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh *Quality Of Work Life* Dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

4.4.3 Pengaruh Variabel *Work Ability* terhadap *Employee Performance* PT Sampoerna Jaya Baja

Berdasarkan hasil uji, didapati bahwa variabel *Work Ability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT Sampoerna Jaya Baja dengan nilai sig 0,009 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa “*Work ability* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* pada PT. Sampoerna Jaya Baja” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori menurut Widyandari, (2022), kemampuan kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan didasarkan pada keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kemampuan kerja mengacu pada kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif, yang mencakup kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan fisik dan mental. *Work ability* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini di dukung oleh penelitian terdahulu oleh Novi Kurniawati, Siti Mujanah (2021), dengan judul penelitian “*The Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment on Employee Performance at Garment Industries in Jombang Indonesia*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Industri Garmen.

4.5 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut, *work life balance* dapat mempengaruhi *employee performance* pada PT. Sampoerna Jaya Baja karena setiap karyawan memiliki keseimbangan dalam bekerja dan dalam menjalani aktivitas pribadinya dengan baik, sehingga kinerja karyawan pun meningkat. *Quality of work life* dapat mempengaruhi *employee performance* pada PT. Sampoerna Jaya Baja karena perusahaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui lingkungan kerja yang aman, pengupahan yang adil, dan kesempatan pengembangan keterampilan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Work ability* dapat mempengaruhi *employee performance* pada PT. Sampoerna Jaya Baja karena karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif, yang mencakup kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan fisik dan mental sehingga kinerja pun meningkat.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas 3 bulan, sehingga mungkin tidak mencakup perubahan jangka panjang dalam kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel yang diteliti.

“Halaman ini sengaja dikosongkan”