**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Objek Penelitian**
   1. **Sejarah UMKM Mirafix Kabupaten Tegal**

Mirafix adalah UMKM yang bergerak di bidang logam yang memproduksi komponen kompor gas, seperti Kompor Semawar, Tatakan Kompor Rinnai, Tatakan Kompor Quantum, Tatakan Kompor Winn Gas, Tatakan Kompor Hitachi dan lain-lain. UMKM Mirafix berlokasi di Jl. K.H Abdillah No.119, Kajen, Kec. Talang, Kabupaten Talang, Mirafix Didirikan pada tahun 1996 sampai sekarang masih mempoduksi dengan lancar kebutuhan Customernya.

Dalam operasionalnya, UMKM mengalami masa naik turun yang berpengaruh besar terhadap UMKM, namun usaha harus tetap berjalan dan dengan mengandalkan segenap potensi yang dimiliki, baik potensi sumber daya maupun peluang yang diberikan oleh pasar, maka jadilah U.D. Mirafix sebagai salah satu UMKM yang akrab ditelinga masyarakat dan dipertimbangkan keberadaannya oleh para pesaingnya.

# Visi dan Misi

* + 1. **Visi**

Kami mempunyai visi menjadi perusahaan manufaktur yang mampu bertahan dan mengutamakan kualitas dan kepuasan konsumen sesuai dengan slogan perusahaan “*Best Quality*”.

# Misi

Misi perusahaan melayani konsumen dengan baik dan benar serta tepat ukuran dan waktu. Untuk melaksanakan visi misi tersebut Mirafix mempunyai alat produksi lengkap, diantaranya mesin punch 10 ton sampai dengan mesin punch 60 ton, hidrolik 200 ton, mesin bubut, berbagai mesin las (welding), shearing, miling, drilling dan lain-lain. Ketepatan dan ketelitian adalah moto kami.

# Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sebuah garis bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau Sumber Daya Manusia yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan tugasnya masing-masing. Struktur organisasi sangat penting bagi perusahaan, karena bertujuan untuk memperjelas tugas dan tanggung jawab masing-masing pihak. Struktur organisasi UMKM Mirafix Kabupaten Tegal sebagai berikut.

Pemilik (Owner)

Sekretaris

Produksi

Painting &

Packing

Pelayanan

# Gambar 2 Struktur Organisasi

Berikut uraian tugas dari struktur organisasi UMKM Mirafix Kabupaten Tegal :

* + 1. Pemilik (Owner)
       1. Mengembangkan strategi bisnis
       2. Menyusun strategi kebijakan visi dan misi
       3. Memimpin perusahaan
       4. Melakukan evaluasi
    2. Sekretaris
       1. Melakukan pencatatan administrasi
       2. Memastikan persediaan perlengkapan kantor
       3. Mengelola invoice
       4. Melakukan supervise terhadap karyawan baru
       5. Mengatur dan mencatat hasil rapat
    3. Produksi
       1. Memastikan proses kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan
       2. Menyiapkan peralatan dan mengoperasikan mesin produksi dengan tetap mematuhi kebijakan perusahaan dan standar K3.
       3. Memastikan target produksi yang sudah ditentukan tercapai dengan baik, lancar, efisien, dan optimal
       4. Membantu mengatur alur produksi dan memperbaiki kerusakan.

Serta memberikan laporan apabila ada potensi peningkatan proses produksi.

* + - 1. Melakukan inspeksi dan pemeliharaan peralatan secara berkala untuk memastikan kapasitas dan kualitas produksi tercapai dengan konsisten.
      2. Memastikan lingkungan kerja selalu rapi dan bersih.
      3. Menjaga keamanan tempat kerja.
    1. *Painting dan Packing*
       1. Melakukan proses painting sesuai permintaan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan
       2. Menjaga kualitas pengecatan
       3. Menjaga peralatan dan lingkungan kerja
       4. Melakukan pengepakan produk sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
       5. Melakukan pengecekan kualitas produk sebelum dan sesudah di

*packing*.

* + - 1. Melakukan pencatatan jumlah produk yang di-*packing*
    1. Pelayanan
       1. Mendisplay produk
       2. Mendata produk
       3. Mengemas produk
       4. Mencapai target penjualan
       5. Menjaga kebersihan toko
       6. Tanggap terhadap konsumen

1. **Hasil Penelitian**
   1. **Deskripsi Responden**
      1. **Jenis Kelamin Responden**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam sebuah tabel, sebagai berikut:

# Tabel 7

**Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis**  **Kelamin** | **Jumlah** | **Presentase** |
| 1 | Laki-laki | 66 | 94% |
| 2 | Perempuan | 4 | 6% |
| **Total** | | 70 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 70 responden karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal 94 % diantaranya berjenis kelamin laki - laki dan sisanya 6 % berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki di UMKM Mirafix Kabupaten Tegal lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan.

# Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia dalam sebuah tabel, sebagai berikut:

# Tabel 8

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Jumlah** | **Presentase** |
| 1 | 20-30 tahun | 8 | 11% |
| 2 | 31-40 tahun | 28 | 40% |
| 3 | 41-50 tahun | 29 | 41% |
| 4 | > 50 tahun | 5 | 7% |
| **Total** | | 70 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 70 responden karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal sangat beragam. Identitas responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal didominasi oleh karyawan yang memiliki rentang usia 41 - 50 tahun yakni sebanyak 29 karyawan atau 41 %.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagai besar karyawan pada kelompok umur tersebut termasuk usia sudah tidak produktif untuk bekerja.

# Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam sebuah tabel, sebagai berikut:

# Tabel 9

**Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan Terakhir** | **Jumlah** | **Presentase** |
| 1 | SD | 24 | 34% |
| 2 | SMP | 32 | 46% |
| 3 | SMA/SMK | 14 | 20% |
| **Total** | | 70 | 100% |

Sumber: data primer yang diolah

Tabel diatas bahwa menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir SD berjumlah 24 orang, responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 32 orang, dan responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 14 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan yaitu SMP dengan presentase (46%).

* 1. **Pengujian Instrumen Penelitian**
     1. **Hasil Uji Validitas Instrumen**

1. **Perhitungan Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel kepuasan kerja

(Y) dapat diperoleh informasi bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid karena mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel.

# Tabel 10

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **rhitung** | **rtabel** | **Signifikansi** | **Keterangan** |
| 1 | 0,521 | 0,361 | 0,003 | Valid |
| 2 | 0,658 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,531 | 0,361 | 0,003 | Valid |
| 4 | 0,602 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,585 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| 6 | 0,614 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,418 | 0,361 | 0,022 | Valid |
| 8 | 0,690 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,545 | 0,361 | 0,002 | Valid |
| 10 | 0,613 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,602 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 12 | 0,614 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 13 | 0,690 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 14 | 0,545 | 0,361 | 0,002 | Valid |
| 15 | 0,613 | 0,361 | 0,000 | Valid |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

Berdasarkan pada data diatas menunjukkan bahwa semua butir item pernyataan yang berjumlah 10 dinyatakan valid, karena rhitung lebih besar dari rtabel. Sehingga semua pernyataan variabel kinerja

(Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan keperluan penelitian.

1. **Perhitungan Validitas Variabel *Work life balance* (X1)**

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel *Work life balance* (X1) dapat diperoleh informasi bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid karena mempunyai nilai r

hitung yang lebih besar dari r tabel.

# Tabel 11

**Hasil Uji Validitas Variabel *Work life balance* (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **rhitung** | **rtabel** | **Signifikansi** | **Keterangan** |
| 1 | 0,676 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,730 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,742 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,711 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,474 | 0,361 | 0,008 | Valid |
| 6 | 0,435 | 0,361 | 0,016 | Valid |
| 7 | 0,461 | 0,361 | 0,010 | Valid |
| 8 | 0,618 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,588 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| 10 | 0,730 | 0,361 | 0,000 | Valid |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel *Work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

# Perhitungan Validitas Variabel Upah Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel upah kerja (X2) dapat diperoleh informasi bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid karena mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel.

# Tabel 12

**Hasil Uji Validitas Variabel Upah Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **rhitung** | **rtabel** | **Signifikansi** | **Keterangan** |
| 1 | 0,408 | 0,361 | 0,025 | Valid |
| 2 | 0,484 | 0,361 | 0,007 | Valid |
| 3 | 0,428 | 0,361 | 0,018 | Valid |
| 4 | 0,503 | 0,361 | 0,005 | Valid |
| 5 | 0,546 | 0,361 | 0,002 | Valid |
| 6 | 0,695 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,409 | 0,361 | 0,025 | Valid |
| 8 | 0,518 | 0,361 | 0,003 | Valid |
| 9 | 0,462 | 0,361 | 0,010 | Valid |
| 10 | 0,538 | 0,361 | 0,002 | Valid |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel upah kerja yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

# Perhitungan Validitas Variabel Umpan Balik (X3)

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel umpan balik (X3) dapat diperoleh informasi bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid karena mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel.

# Tabel 13

**Hasil Uji Validitas Variabel Umpan Balik (X3)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **rhitung** | **rtabel** | **Signifikansi** | **Keterangan** |
| 1 | 0,697 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,738 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,805 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,703 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,615 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,719 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,806 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,801 | 0,361 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,557 | 0,361 | 0,001 | Valid |
| 10 | 0,522 | 0,361 | 0,003 | Valid |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel umpan balik yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid.

# Uji Reliabilitas Instrumen

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

Dari hasil output SPSS nilai *Cronbach’s Alpha* diperoleh data kepuasan kerja (Y) dengan 15 pernyataan sebagai berikut :

# Tabel 14

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .866 | 15 |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas perhitungan SPSS di atas nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,866. Karena nilai 0,866 > 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kepuasan kerja dinyatakan reliabel dan bersifat baik dan dapat dipercaya.

1. **Uji Reliabilitas Variabel *Work life balance*(X1)**

Dari hasil output SPSS nilai *Cronbach’s Alpha* diperoleh data

*Work life balance* (X1) dengan 10 pernyataan sebagai berikut :

# Tabel 15

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work life balance* (X1)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .821 | 10 |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas perhitungan SPSS di atas nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,821. Karena nilai 0,821 > 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen *Work life balance* dinyatakan reliabel dan bersifat baik dan dapat dipercaya.

# Uji Reliabilitas Variabel Upah Kerja (X2)

Dari hasil output SPSS nilai *Cronbach’s Alpha* diperoleh data upah kerja (X2) dengan 10 pernyataan sebagai berikut :

# Tabel 16

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Upah Kerja (X2)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .668 | 10 |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas perhitungan SPSS di atas nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,668. Karena nilai 0,668 > 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen upah kerja dinyatakan reliabel dan bersifat baik dan dapat dipercaya.

# Uji Reliabilitas Variabel Umpan Balik Atasan (X3)

Dari hasil output SPSS nilai *Cronbach’s Alpha* diperoleh data umpan balik (X3) dengan 10 pernyataan sebagai berikut :

# Tabel 17

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Umpan Balik Atasan (X3)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .880 | 10 |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas perhitungan SPSS di atas nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,880. Karena nilai 0,880 > 0,600 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen umpan balik dinyatakan reliabel dan bersifat baik dan dapat dipercaya.

# Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Sebelum analisis data dilakukan, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu dengan uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil *method successive interval* (MSI) uji asumsi klasik, analisis koefisien regresi berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

## Method Succesive Interval (MSI)

Berdasarkan langkah-langkah dalam melakukan *Methode of Successive Interval* (MSI) maka dapat dilakukan dengan memperlihatkan setiap butir jawaban dari kuesioner yang disebar kepada 70 responden dengan skor 1-5 yang dinyatakan dalam frekuensi:

* + - 1. Skor 1 STS (Sangat Tidak Setuju)
      2. Skor 2 TS (Tidak Setuju)
      3. Skor 3 N (Netral)
      4. Skor 4 S (Setuju)
      5. Skor 5 SS (Sangat Setuju)

Selanjutnya nilai dari setiap frekuensi 1-5 dibagi dengan 70 orang responden hasilnya disebut proporsi dan menjumlahkan nilai proporsi tersebut perkolom skor. Untuk lebih jelasnya hasil dari *Methode of Succesive Interval* (MSI) . (dapat dilihat pada lampiran 14 hal. 51)

# Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik telah dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji apakah data memenuhi asumsi klasik. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

# Uji Normalitas

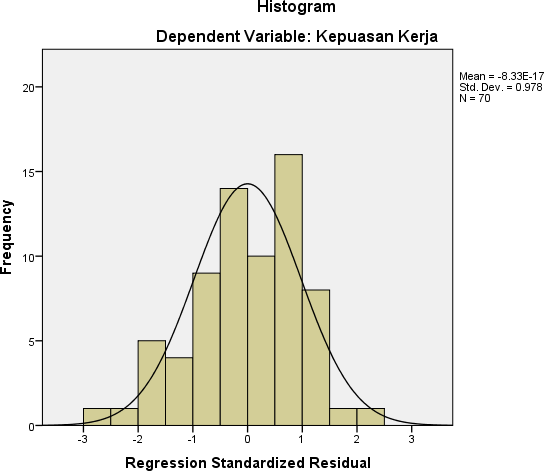
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Berikut ini adalah *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh hasil berikut:

# Tabel 18

**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 70 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.72245647 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .096 |
| Positive | .053 |
| Negative | -.096 |
| Test Statistic | | .096 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .175c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

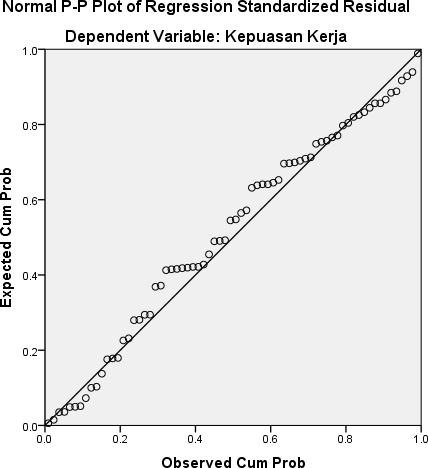
Berdasarkan dari hasil tabel diatas *one-sample kolmogorov- smirnov test* di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,175. Nilai tersebut lebih besar dari α yaitu 0,175 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Sedangkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram :

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

# Gambar 3

**Grafik Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, karena kurva pada grafik histogram memiliki bentuk lonceng.



**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

# Gambar 4

## Grafik P-Plot Of Regression Standardized Residual.

Pada grafik normal *P-Plot of Regression Standardized Residual* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonal, ini menunjukkan pola distribusi normal.

# Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

# Tabel 19

**Hasil Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | *Work life bailaince* (X1) | .915 | 1.093 |
| Upah Kerja (X2) | .915 | 1.093 |
| Umpan Balik (X3) | .897 | 1.115 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan semua variabel yang digunakan memiliki nilai VIF < 10,00 dan nilai *tolerance* > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

# Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat digunakan uji statistik yang dinamakan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan regresi nilai

absolut residual terhadap variabel *independent.* Hasil Uji Glejser yang didapat adalah:

# Tabel 20

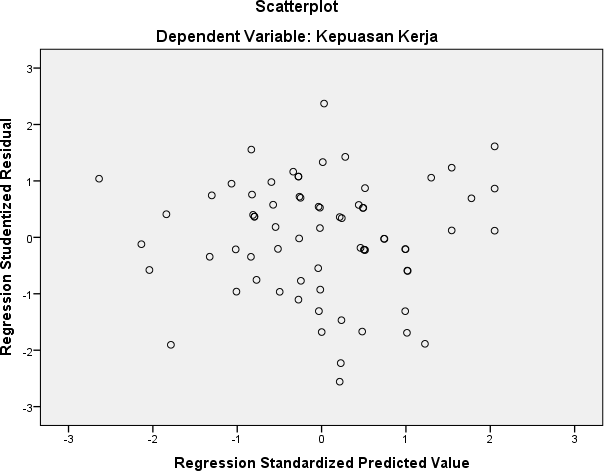
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -4.962 | 7.811 |  | -.635 | .527 |
| *Work life bailaince*  (X1) | .057 | .116 | .063 | .495 | .622 |
| Upah Kerja (X2) | .153 | .141 | .138 | 1.083 | .283 |
| Umpan Balik (X3) | -.063 | .093 | -.086 | -.673 | .503 |
| a. Dependent Variable: ABRESID | | | | | | |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024.

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh informasi bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak ada gejala heteroskedastisitas karena nilai Sig. pada semua variabel *independent* (*Work life balance*, upah kerja dan umpan balik) > 0,05.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat heteroskedastisitas dan dalam penelitian metode yang digunakan untuk menguji menggunakan grafik *scatterplot* dan analisisnya adalah sebagai berikut :

* 1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka keadaan demikian mengidentifikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.
  2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah anga 0 pada sumbu Y, maka keadaan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

# Gambar 5

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil output diatas pengolahan data uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot menunjukan bahwa tidak ditemukan pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk penelitian dengan variabel *independent Work life balance*, upah kerja dan umpan balik dengan variabel *dependent* kepuasan kerja.

# Analisis Regresi Linear Berganda

Data-data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan metode regresi dan dihitung dengan menggunakan program SPSS versi 22. Berikut adalah output ketiga variabel *independent* yaitu *Work life balance* (X1), upah kerja (X2) dan umpan balik (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

# Tabel 21

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -7.340 | 13.301 |  | -.552 | .583 |
| Work Life Balance (X1) | .501 | .198 | .263 | 2.535 | .014 |
| Upah Kerja (X2) | .550 | .240 | .238 | 2.295 | .025 |
| Umpan Balik (X3) | .509 | .158 | .337 | 3.219 | .002 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* secara parsial (individual) terhadap variabel *dependent* adalah dengan memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 7,340. Koefisien variabel *Work life balance* (X1) adalah sebesar 0,501, koefisien variabel upah kerja (X2) adalah sebesar 0,550, dan koefisien variabel umpan balik (X3) adalah sebesar 0,509. Berdasarkan tabel diatas maka model regresi dalam penelitian ini adalah:

# Kepuasan Kerja = 7,340 + 0,501 X1 + 0,550 X2 + 0,509 X3 + e

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa *Work life balance* (X1), upah kerja (X2) dan umpan baik (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai konstanta dalam persamaan regresi di atas adalah 7,340, artinya jika variabel *Work life balance* (X1), upah kerja (X2) dan umpan balik (X3) nilainya adalah 0, maka nilai kepuasan kerja (Y) nilainya adalah 7,340.

1. Koefisien regresi *work life balance* (X1) sebesar 0,501. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif *work life balance* terhadap kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal dengan asumsi variabel yang lain tetap. Artinya apabila *work life balance* meningkat 1 % maka kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal juga meningkat sebesar 0,501 %, sebaliknya apabila *work life balance* menurun 1 % maka kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal juga akan turun sebesar 0,501 %.
2. Koefisien regresi upah kerja (X2) sebesar 0,550. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif upah kerja terhadap kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal dengan asumsi variabel yang lain tetap. Artinya apabila upah kerja meningkat 1 % maka kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal juga meningkat sebesar 0,550 %, sebaliknya apabila upah kerja menurun 1 % maka kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal juga akan turun sebesar 0,550 %.
3. Koefisien regresi umpan balik (X3) sebesar 0,509. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif umpan balik terhadap kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal dengan asumsi variabel yang lain tetap. Artinya apabila umpan balik meningkat 1 % maka kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal juga meningkat sebesar 0,509 %, sebaliknya apabila umpan balik menurun 1 % maka kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal juga akan turun sebesar 0,509 %.

# Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis jalur *(path analysis).* Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (*indenpendent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

# Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikasi variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Apakah dari masing masing variabel *independent* yaitu *Work life balance* (X1), upah kerja (X2) dan umpan balik (X3) mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel *dependent* kepuasan kerja (Y). Adapun penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria, jika nilai signifikansi thitung > 0,05 maka H0 diterima, artinya suatu variabel *independent* secara indivual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*.

Sebaliknya, jika nilai signifikansi thitung < 0,05 maka H0 ditolak, artinya suatu variabel *independent* secara individual berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel *dependent*. Berikut hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

# Tabel 22 Hasil Uji Hipotesis

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -7.340 | 13.301 |  | -.552 | .583 |
| Work Life Balance (X1) | .501 | .198 | .263 | 2.535 | .014 |
| Upah Kerja (X2) | .550 | .240 | .238 | 2.295 | .025 |
| Umpan Balik (X3) | .509 | .158 | .337 | 3.219 | .002 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

* 1. **Pengaruh *Work life balance* (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Diperoleh nilai thitung pada variabel *Work life balance* (X1) sebesar 2,535. Dengan nilai signifikansi 0,014 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Work life balance* (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dari hasil pengujian H1 yang berbunyi “Terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal” **(Diterima)**

# Pengaruh Upah Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Diperoleh nilai thitung pada variabel upah kerja (X2) sebesar 2,295. Dengan nilai signifikansi 0,025 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh upah kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan

(Y). Dari hasil pengujian H2 yang berbunyi “Terdapat pengaruh upah kerja terhadap kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal”**.(Diterima)**

# Pengaruh Umpan Balik Atasan (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Diperoleh nilai thitung pada variabel umpan balik atasan (X3) sebesar 3,219. Dengan nilai signifikansi 0,002 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh umpan balik (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dari hasil pengujian H3 yang berbunyi “Terdapat pengaruh umpan balik terhadap kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal”. **(Diterima)**

# Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel *independent* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* atau terikat. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Berikut adalah tabel hasil uji secara simultan :

# Tabel 23

**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 275.574 | 3 | 91.858 | 11.855 | .000b |
| Residual | 511.412 | 66 | 7.749 |  |  |
| Total | 786.986 | 69 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Umpan Balik (X3), *Work life balance* (X1), Upah Kerja (X2) | | | | | | |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 11,855 tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, maka Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Work life balance* (X1), upah kerja (X2) dan umpan balik (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dari hasil pengujian H4 yang berbunyi “Terdapat pengaruh *Work life balance*, upah kerja dan umpan balik terhadap kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal”. (**Diterima**)

# Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

# Tabel 24

**Hasil Uji Koefisien Determinansi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .592a | .350 | .321 | 2.784 |
| a. Predictors: (Constant), Umpan Balik (X3), *Work life balance* (X1), Upah Kerja (X2) | | | | |
| b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | |

**Sumber:** Output SPSS, data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel *model summary* di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,321. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan ketiga variabel penelitian berada pada kategori sangat kuat. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai *Adjusted R Square* atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 32,1 %. Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel *Work life balance*, upah kerja dan umpan balik terhadap kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal sebesar 32,1 % dan sisanya 67,9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

# Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diatas dengan menggunakan analisis data yang dipilih, maka dari itu didapatkan penjelasan sebagai berikut:

* 1. **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.**

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi *work life balance* (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,14 dan nilai t hitung 2,535. Sehingga dapat dikatakan “Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal”. (**H1 diterima**).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaan tanpa harus merugikan pekerjaan dapat berdampak baik terhadap kinerja, agar karyawan dapat mengaplikasikan *work life balance* ini dengan baik tentunya tidak lepas dari campur tangan organisasi yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi para karyawan, namun itu juga datang dari kesadaran karyawan itu sendiri bagaimana dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan baik dari segi waktu,komunikasi maupun dari segi yang lainnya.

Implikasi teoritis penelitian ini dari Mc Donald & Brown (2005) *work life balance* adalah sejauh mana seseorang merasa puas untuk memenuhi semua peran dan tanggung jawabnya baik di dalam maupun di luar tempat kerja.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika karyawan dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kepentingan diluar pekerjaan, dengan tercapainya *work life balance* maka karyawan merasa lebih puas dalam memenuhi peran dan tanggung jawabnya didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priska Pertiwi dan Ary Ferdian (2020) hasil penelitian menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

# Pengaruh Upah Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi upah kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,014 dan nilai t hitung 2,295. Sehingga dapat dikatakan “Terdapat pengaruh upah kerja terhadap kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten Tegal”. (**H2 diterima**)

Dalam hal ini pemberian upah yang diharapkan dapat mendorong motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan dapat merasakan dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Upah yang diperolah dapat memenuhi

kebutuhan, sehingga semangat kerja dari karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu adanya pengaruh pemberian upah yang sesuai akan membuat karyawan disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, Karena kepuasan yang dirasakan semakin meningkat.

Implikasi teoritis penelitian ini dari Sudjana (2002:15) upah adalah segala bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan baik berupa uang maupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan organisasi. Implikasi praktis penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan dengan cara perusahaan memberikan upah kerja yang sebanding dengan tenaga kerja yang telah karyawan kerjakan, dengan upah kerja yang sebanding maka karyawan merasa lebih puas dan dapat memenuhi

kebutuhan keluarga mereka.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desi Titania, Ernita Obeth dan Adelia Juli Kardika (2021) hasil penelitian menyatakan bahwa upah kerja berpengaruh sigifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

# Pengaruh Umpan Balik Atasan terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi umpan balik atasan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,002 dan nilai t hitung 3,219. Sehingga dapat dikatakan “Terdapat pengaruh umpan balik atasan terhadap kepuasan kerja UMKM Mirafix Kabupaten

Tegal”. (**H3 diterima**)

Dalam hal ini hubungan antara atasan dengan karyawan adalah hal yang sangat berperan penting dalam kesuksekan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus mampu memberikan hubungan yang baik dengan karyawan, karena dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif dimana karyawan memiliki keterbukaan kepada atasan terhadap permasalahan dalam pekerjaannya dan atasan dapat memberikan respon maupun tanggapan yang positif kepada karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan pada karyawan, dan karyawan merasa dihargai di lingkungan pekerjaan.

Implikasi teoritis penelitian ini dari Armstrong (2009) umpan balik adalah penyedia informasi tentang bagaimana kinerja mereka dalam hal hasil, kejadian, insiden kritis, dain perilaku signifikan.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu kepuasan kerja akan meningkat jika hubungan antara atasan dengan karyawan terjalin dengan baik, karena akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan terciptanya umpan balik atasan yang baik karyawan akan merasa lebih mendapatkan dukungan dan kepuasan pada diri sendiri.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh hasil penelitian Anisa Fitriana (2023) menunjukkan bahwa umpan balik atasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

* 1. **Pengaruh *Work Life Balance*, Upah Kerja dan Umpan Balik Atasan terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal.**

Berdasarkan dari hasil uji F (simultan) yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 11,855 dan tingkat signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance*, upah kerja dan umpan balik atasan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. **(H4 diterima)**

Berdasarkan hasil dari nilai bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,321 atau 32,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *work life balance*, upah kerja dan umpan balik atasan.

Implikasi teoritis penelitian ini dari Davis and Newstrom (2008:112) kepuasaan kerja adalah perasaan nyaman atau tidak nyamannya seseorang karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Implikasi praktis penelitian ini yaitu kepuasan dapat dikatakan optimal apabila organisasi mampu menyusun rencana dan melaksanakannya serta mampu mengatasi kendala dan faktor-faktor yang memengaruhi terhadap kepuasan. Jika tercapainya *work life balance* yang baik, upah kerja yang sebanding dan umpan balik atasan yang optimal maka akan memengaruhi terhadap pe ningkatan kepuasan kerja karyawan.

# BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1. **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

* 1. Terdapat pengaruh secara signifikan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal
  2. Terdapat pengaruh secara signifikan upah kerja terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal
  3. Terdapat pengaruh secara signifikan umpan balik atasan terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal
  4. Terdapat pengaruh secara signifikan *work life balance,* upah kerja dan umpan balik atasan terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Mirafix Kabupaten Tegal

# Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan yaitu:

* 1. Bagi Perusahaan
     1. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan semangat. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
     2. Perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan *work life balance* terhadap karyawan yaitu dengan memberi waku untuk gathering maupun siraman rohani bersama karyawan, sehingga karyawan dapat menyisihkan waktunya untuk quality time baik untuk diri sendiri maupun bersama dengan orang tersayang.
     3. Perusahaan dapat memberikan upah yang sebanding dengan tenaga kerja yang telah karyawan keluarkan, sehingga karyawan merasa puas dengan upah yang mereka peroleh dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.
     4. Perusahaan diharapkan dapat menjalin hubungan dengan baik kepada karyawan, sehingga karyawan dapat terbuka tentang permasalahan yang terjadi di dalam pekerjaannya. Dan perusahaan dapat memberikan umpan balik atau respon positif dengan memberikan reward maupun pujian terhadap karyawan atas hasil pekerjaan yang telah mereka kerjakan dengan baik, karena hal tersebut dapat menciptakan karyawan merasa dihargai, mendapatkan dukungan didalam pekerjaan dan memiliki kepuasan pada diri sendiri.
  2. Bagi karyawan
     1. Diharapkan karyawan dapat menyeimbangkan waktunya dengan baik, ketika didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, sehingga kepuasan kerja karyawan akan terbentuk dengan optimal.
     2. Karyawan dapat meningkatkan skill dalam pekerjaannya dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga mendapatkan upah yang sesuai.
     3. Karyawan dapat terbuka kepada atasan tentang permasalahan yang terjadi di dalam pekerjaan, sehingga tidak terjadi miskomunikasi antara karyawan dengan atasan.
  3. Bagi peneliti selanjutnya
     1. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, sehingga peneliti berharap pada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam tentang Sumber Daya Manusia khususnya variabel *Work Life Balance*, Upah Kerja dan Umpan Balik Atasan.
     2. Diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan mengambil objek pada sektor yang berbeda dengan populasi dan sampel yang lebih luas maksimal.