

## **Pengaruh *Work Life Balance*, Tim Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPBD) Kabupaten Boyolali**

**Suwarti<sup>1)</sup>, Alean Kistiani Hegy Suryana<sup>2)</sup>, Unna Ria Safitri<sup>3)</sup>, Muhamad Aditya Yulianto<sup>4)</sup>**

<sup>1)2)3)4)</sup>Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Boyolali  
Jalan Pandanaran No.405, Dusun 1, Winong, Kabupaten Boyolali, 57315

e-mail: [<sup>1\)</sup>suwarti119@gmail.com](mailto:suwarti119@gmail.com), [<sup>2\)</sup>alean.kistiani@gmail.com](mailto:alean.kistiani@gmail.com), [<sup>3\)</sup>unnaria68@gmail.com](mailto:unnaria68@gmail.com),  
[<sup>4\)</sup>aditya.july10.01@gmail.com](mailto:aditya.july10.01@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Fenomena yang terjadi saat ini salah satunya adanya perubahan pola hidup dalam pekerjaan sehingga dapat mengganggu keseimbangan kerja dengan adanya permasalahan ini sehingga berdampak terhadap kedisiplinan kerja. Nantinya juga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, sejatinya kepuasan kerja itu berasal dari kedisiplinan karyawan yang berkerja. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, tim kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (BPBD) Kabupaten Boyolali. Populasi dan sampel dalam penelitian ini semua karyawan di kantor (BPBD) sebanyak 50 orang, menggunakan jenis metode kuantitatif deskriptif. Teknis analisis data regresi linier berganda yang didapat secara langsung dari sekretariat (BPBD). Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasa kerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,443 > 0,05$ . Variabel tim kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,341 > 0,05$ . Secara parsial variabel kedisiplinan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai signifikan  $0,559 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara simultan variabel *work life balance*, tim kerja, dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan  $0,580 > 0,05$ . Dan hasil uji determinasi menyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (BPBD) Kabupaten Boyolali yaitu sebesar 2,1%.

**Kata kunci :** *Work Life Balance*, Tim Kerja, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja.

### **ABSTRACT**

*One of the current phenomena is the change in work lifestyle patterns that can disrupt the work balance with this problem, thus impacting work discipline. Later, it will also affect employee satisfaction, in fact, job satisfaction comes from the discipline of employees who work. This study aims to determine the effect of work-life balance, work teams, and work discipline on employee job satisfaction (BPBD) of Boyolali Regency. The population and sample in this study were all employees in the office (BPBD) as many as 50 people, using a descriptive quantitative method. The technical analysis of multiple linear regression data obtained directly from the secretariat (BPBD). The results of the analysis of this study indicate that the work-life balance variable partially does not have a significant effect on employee job satisfaction with a significant value of  $0.443 > 0.05$ . The work team variable partially does not have a significant effect on employee job satisfaction with a significant value of  $0.341 > 0.05$ . Partially, the work discipline variable does not have a significant effect on employee job satisfaction because the significant value is  $0.559 > 0.05$ . Therefore, it can be concluded that simultaneously, the variables of work-life balance, work team, and work discipline do not have a significant effect on job satisfaction with a significance value of  $0.580 > 0.05$ . And the results of the*

*determination test state that the independent variables do not have an effect on employee job satisfaction (BPBD) of Boyolali Regency, namely 2.1%.*

**Keywords:** *Work life Balance, Work Team, Work Discipline, Job Satisfaction*

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia salah satu organisasi yang penting. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan kinerja karyawan, maka dari itu dapat dikelola secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan dan prestasi yang diinginkan. Dalam menghadapi suatu organisasi di dalamnya bergantung pada sumber daya manusia yang berperan dalam melaksanakan hirarki. Sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan supaya meningkatkan tim kerja, kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja salah satu aspek penting dalam perusahaan yang berfungsi sebagai perencanaan dan implementasi seluruh kegiatan operasional pada suatu perusahaan. Setiawan, (2019).

Secara umum, BPBD merupakan sebuah lembaga pemerintah non- departemen yang bekerja sebagai pelaksanaan penanggulangan bencana di daerah baik provinsi maupun kabupaten dengan kebijakan yang telah ditetapkan. *Work life balance* merupakan menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan tetapi dalam hal itu tetap masih biasa memprioritaskan keluarga, dan juga tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya, sehingga tidak akan mengganggu jam pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Junaidin, dkk., (2019) dengan hal ini terdapat pengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance* dengan kepuasan kerja antara variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rangkuman tersebut membuktikan bahwa *work life balance* serta kedisiplinan kerja memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja BPBD Kabupaten Boyolali. Untuk mewujudkan visi, misi serta tujuan dengan baik variabel (X1) merupakan aspek yang penting. Karyawan yang memiliki jiwa semangat yang tinggi serta bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi maupun kerjanya tentunya juga akan berpengaruh terhadap pekerjaannya di kantor BPBD Kabupaten Boyolali. Karyawan yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Boyolali sejumlah 50 orang. Yang terbagi menjadi 26 pekerja yang bersetatus PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) dan 24 yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Fenomena yang terjadi saat ini salah satunya adanya perubahan pola hidup dalam pekerjaan sehingga dapat mengganggu keseimbangan kerja dengan adanya permasalahan ini sehingga berdampak terhadap kedisiplinan kerja. Nantinya juga berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, sejatinya kepuasan kerja itu berasal dari kedisiplinan karyawan yang berkerja. Untuk itu perusahaan harus tau bagaimana cara membentuk sumber daya manusia yang berkualitas supaya bisa menjalankan tugas sesuai yang diinginkan. Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (BPBD) Kabupaten Boyolali baik secara parsial maupun simultan. Kemudian penelitian ini juga bermanfaat untuk akademik supaya menjadi bahan pertimbangan kepada pembaca dalam pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi pihak lain.

## 2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

### 2.1 Landasan Teori

#### Equity Theory

Equity Theory (teori keadilan) yang dikembangkan oleh John Stacey Adams seorang psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963. Relevansi Equity Theory dalam penelitian ini yaitu menjadi dasar untuk memahami bagaimana *work life balance* mempengaruhi disiplin kerja, kepuasan kerja serta kinerja pegawai. *Work life balance* sering kali dianggap sebagai bagian dari keadilan yang dirasakan

oleh pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa dirinya bisa mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang serta mendapat apresiasi dari atasan berupa reward atau insentif, mereka akan merasa lebih puas dengan hasil kerja dan akan meningkatkan kinerjanya. Keseimbangan tersebut tidak hanya mengurangi stres tetapi juga meningkatkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Pegawai yang merasakan keseimbangan yang baik cenderung lebih berkomitmen dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi.

### **Manajemen**

Secara etimologi istilah “manajemen” mengacu pada praktik perencanaan dan pelaksanaan proyek. Dalam arti manajemen sebagai usaha untuk mengatur, merencanakan, dan mengelola sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai visi, misi yang telah ditetapkan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Hasibuan, (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan organisasi, interaksi dan tanggung jawab orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi yang bermanfaat bagi masyarakat. Amirul Mukminin (2019) manajemen sumber daya manusia merujuk pada serangkaian kebijakan yang didesain untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, yang mencakup aspek-aspek seperti kompensasi dan evaluasi kerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting untuk mencapai visi, misi, dan tujuan suatu instansi tersebut. Pada proses berjalannya suatu organisasi kinerja pasti mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kualitas kinerja karyawan tersebut. Sehingga dengan tercapainya tujuan organisasi maka akan berdampak terhadap tujuan karyawan secara individual, ketika hal tersebut dapat tercapai maka karyawan dapat merasakan kepuasan tersendiri Setiawan, (2019).

### **Work Life Balance**

Pratama dan Setiadi (2021) *work-life balance* adalah dimana seorang dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja serta mempunyai gambaran atau konsep terhadap kehidupan pribadinya sendiri. *Work life balance* bisa disebut peran ganda dimana seorang karyawan mengupayakan hubungan itu sehingga dinamakan peran itu sangat penting dan menjadikannya sebagai tanggung jawab mereka sebagai karyawan.

### **Tim Kerja**

Susanti *et al.*, (2021) tim kerja yaitu suatu kelompok atau lebih yang dapat di selesaikan dengan bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan sehingga dapat memberikan kejelasan, serta didukung juga oleh atasan dalam hal ini upaya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dibandingkan kerja sendiri. Tim kerja adalah suatu sistem atau keterampilan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan untuk mencapai suatu yang diraih dimana mereka memiliki tanggung jawab satu sama lain sehingga dapat terkoordinasikan Sutrisno *et al.*, (2021).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut Rivai (2019:8250) alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dengan tujuan untuk mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kesadaran dalam memenuhi peraturan perusahaan yang ada disebut disiplin kerja. Disiplin kerja tidak terlepas dari manajemen dengan standar kerja yang harus ditaati yang tentunya berbeda dengan perusahaan. Tujuan menerapkan imbalan atau hukuman yaitu supaya dapat mencetak perilaku dalam disiplin kerja supaya dengan tindakan hukuman terdapat pelaku kesalahan. Latainer dalam Edy Sutresno. (2019:87).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan, (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional dalam diri seorang karyawan seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya atau salah satu sifat yang bersifat individual tentang perasaan seseorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya. Saat karyawan menunjukkan sikap positif dalam pekerjaan dapat diartikan bahwa karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya. Handoko, (2019)

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Setyo, Riyanto (2020) variabel dalam penelitian ini adalah Motivasi, Lingkungan Kerja dan *work life balance* PT. Angkasa Pura I (Persero),

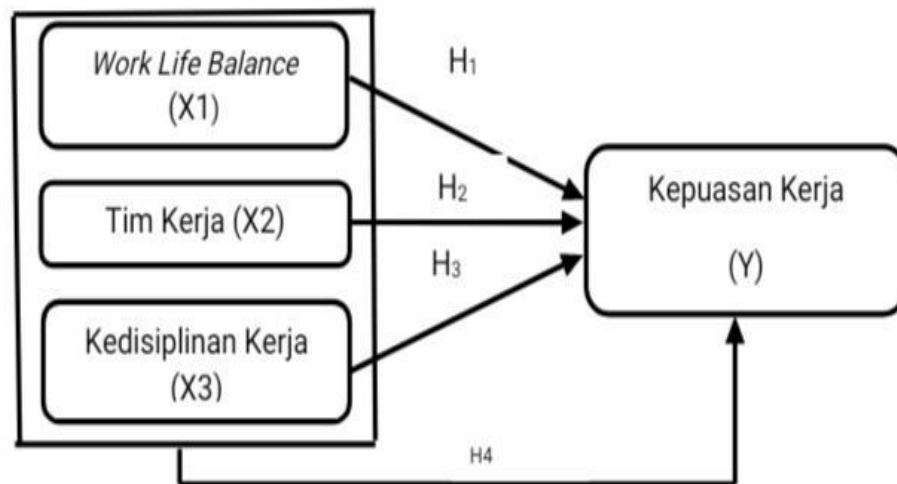
Bahwa secara simultan ketiga faktor ini memiliki nilai positif, namun sebagian *work life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero).

Penelitian yang dilakukan oleh Ennie, dkk (2019). Variabel dalam penelitian ini adalah *work life balance*, keterlibatan karyawan, motivasi kerja menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank Indonesia 2, sebagian variabel independen terdapat nilai positif signifikan pada kepuasan kerja PT Bank Indonesia 2, dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja PT Bank Indonesia 2.

Penelitian yang dilakukan oleh Khaled adnan (2019). Variabel dalam penelitian ini adalah *work life balance*, kebahagiaan. Bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan menunjukkan hasil positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, karyawan tidak berdampak pada kepuasan kerja.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- Variabel Bebas (X) : *Work Life Balance* (X1)  
: Tim Kerja (X2)  
: Kedisiplinan Kerja (X3)  
Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

#### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (BPBD) Kabupaten Boyolali.  
H<sub>2</sub>: Tim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (BPBD) Kabupaten Boyolali,  
H<sub>3</sub>: Kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (BPBD) Kabupaten Boyolali.

H<sub>4</sub>: *Work life balance*, tim kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (BPBD) Kabupaten Boyolali.

### 3. Metode Penelitian

penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif, supaya data bisa dihimpun yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner. Dengan jenis penelitian ini salah satunya berfungsi untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan (BPBD) Kabupaten Boyolali. Populasi dan sampel yaitu seluruh karyawan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah yang sejumlah 50 karyawan serta data yang dipakai yaitu data primer. Tempat lokasi penelitian adalah Jalan Raya Boyolali – Solo KM 02 Boyolali.

Teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara, Sugiyono (2020). Teknik pengumpulan data bila penelitian atau data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang telah diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrument berupa pertanyaan.
2. Observasi, Sugiyono (2020:109) kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangna yang menyeluruh.
3. Kuesioner, pendapat Sugiyono (2019:189). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

#### 3.1 Operasional Variabel

Sugiyono (2022), deskripsi operasional variabel adalah suatu karya yang dimiliki individu untuk meneliti suatu obyek sehingga akan menghasilkan suatu kesimpulan. Variabel yang diukur dalam studi ini, yakni:

Tabel 3.1  
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	<i>Work Life Balance</i> (X1)	1. Waktu kerja 2. Waktu untuk kluwarga 3. Tanggung jawab 4. Komitmen kerja dan kondisi kluwarga	<i>Likert</i>
2.	Tim Kerja (X2)	1. Fokus terhadap tujua tim 2. Saling memberi motivasi untuk menyelesaikan tugas 3. Koordinasi tim dalam menyelesaikan tugas 4. Menjalin kerja sesame anggota	<i>Liker</i>
3.	Kedisiplinan Kerja (X3)	1. Kesadaran 2. Kesiediaan 3. Ketaatan waktu	<i>Likert</i>

		4. Hadir tepat waktu	
4.	Kepuasan Kerja (Y)	1. Besarnya gaji 2. Jaminan sosial 3. Kondisi kesehatan karyawan 4. Interaksi sosial dengan atasan	Likert

4. Hasil dan Pembahasan  
4.1 Hasil uji asumsi klasik  
Uji Normalitas

**Table 1.**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,72284402
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,430
Asymp. Sig. (2-tailed)		,993
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data.		

**Sumber :** Data primer diolah SPSS 26, 2024.

Uji normalitas menyatakan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* adalah 0,430, dan nilai *Asymp. Sig* (2 ekor) adalah 0,993. Karena nilai signifikansi > 0,05 dan (0,993 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam data ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23,214	5,397		4,301	,000		
X1	-,084	,109	-,116	-,774	,443	,935	1,069
X2	,171	,178	,147	,962	,341	,894	1,119
X3	,074	,126	,091	,588	,559	,864	1,158
a. Dependen Variabel: Y							

**Sumber :** Data primer diolah SPSS 26, 2024.

Hasil uji multikolinearitas menyatakan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas ketika ada hubungan antar variabel bebas. Karena variabel *work life balance* (X1), tim kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3) dari tiga variabel mempunyai nilai tolerance > 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10,00.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,967	3,260		1,524	,134
1 X1	-,001	,066	-,002	-,015	,988
X2	-,115	,108	-,164	-1,066	,292
X3	-,012	,076	,024	,153	,879

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data primer diolah SPSS 26, 2024.

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil heteroskedastisitas bahwa variabel *work life balance* (X1), tim kerja dan kedisiplinan kerja (X3) mempunyai nilai signifikan di atas 0,05. Jadi, seperti yang ditunjukkan model penelitian ini, tidak terjadi heteroskedastisitas

**4.2 Hasil Hipotesis**

**Uji t**

**Table 5.**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23,214	5,397		4,301	,000
	X1	,084	,109	,116	,774	,443
	X2	,171	,178	,147	,962	,341
	X3	,074	,126	,091	,588	,559

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Data primer diolah SPSS 26, 2024.

Dari hasil uji t diperoleh hipotesis sebagai berikut :

1. Berdasarkan variable *work life balance* (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,443. Artinya variabel X1 tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai sig > 0,05 yaitu sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan variabel tim kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,341. Artinya variabel tim kerja tidak mempunyai signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai >0,05 yaitu 0,341. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tim kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan variabel kedisiplinan kerja (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,559. Artinya variabel kedisiplinan kerja tidak memiliki signifikan terhadap kepuasan kerja

- karyawan karena nilai lebih dari 0,05 yaitu 0,559. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Sehingga secara simultan Dari variabel *work life balance*, tim kerja dan kepusan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak

### Uji F

**Tabel 6**  
**Hasil uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	15,653	3	5,218	,661	,580 <sup>b</sup>
	Residual	363,227	46	7,896		
	Total	378,880	49			
a. Dependent Variable:						
b. Predictors : (Constant), X3, X1, X2						

**Sumber** : Data primer diolah SPSS 26, 2024.

Berdasarkan hasil uji F tersebut diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,580. Dapat diartikan bahwa variabel *work life balance* (X1), tim kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3) secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap variabel (Y) karena nilai signifikansi 0,05 lebih besar dari (0,580 > 0,05).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,203 <sup>a</sup>	,041	,021	2,81002
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

**Sumber** : Data primer diolah SPSS 26, 2024.

Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,021 berdasarkan hasil uji koefisien determinasi. Pada uji coba ini, diperkirakan bahwa kepuasan kerja (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap variable independen yaitu *work life balance* (X1), tim kerja (X2), dan kedisiplinan kerja (X3) sebesar 2,1 %.

### Pembahasan

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai sig 0,443 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi faktor lainya seperti, lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan pengakuan atas presetasi sehingga meskipun karyawan memiliki waktu yang cukup luang, apabila merasa tidak dihargai kepuasan kerja mereka tetep rendah. Penelitian ini sejalan dengan Rozzaid, Herlambang & Devi (2019) yang artinya tinggi rendahnya *work life balance* tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga H<sub>1</sub> ditolak

2. Secara parsial tim kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai sig  $0,341 > 0,05$ . Dikarenakan yang terjadi antara tim kerja dengan kepuasan kerja adalah hubungan langsung, maka pengaruh variabel kepuasan kerja didalam tim kerja diabaikan, adapun faktor lain yaitu, kurangnya komunikasi yang efektif, tidak bekerja secara tim, dan kurangnya dukungan dari rekan kerja. Hasil ini mendukung Hatta & Musdani (2020) menyatakan tim kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga  $H_2$  ditolak
3. Secara parsial kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai sig  $0,559 > 0,05$ . Dikarenakan masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin, sering terlambat dan mengabaikan waktu kerja. Hal ini sejalan dengan Kintan Adela Putri (2022) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  $H_3$  ditolak
4. Berdasarkan uji F secara simultan ketiga variabel tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, nilai sig  $0,580 > 0,05$  sehingga  $H_a$  ditolak. Penelitian ini sejalan dengan Susanti, F (2019) yang disebabkan kurangnya variabel dalam penelitian ini dan jika variabel ditambah kemungkinan hasil koefisien determinasinya akan semakin besar sehingga akan menemukan hasil yang signifikan.

## 5. Kesimpulan

Dapat ditarik kesimpulan berlandaskan analisis data diatas bahwa variabel X1 dengan kepuasan kerja memaparkan tidak berpengaruh. Hasil memperlihatkan bahwa penelitian tim kerja ada pengaruh tetapi tidak mempunyai signifikan pada Kepuasan. Serta kedisiplinan kerja dalam studi ini memperlihatkan bahwa ada pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan tetapi tidak ada pengaruh signifikan. Sehingga bisa ditarik kesimpulan dari tiga variabel itu bawasanya variabel independen tidak ada pengaruh sig pada kepuasan karyawan.

## 6. Saran

1. Diharapkan kantor (BPBD) dapat menjaga *work life balance* dalam melakukan pekerjaan serta mengatur kembali jam bekerja, tolak hal –hal pekerjaan yang kurang penting sehingga dengan begitu *work life balance* akan meningkat.
2. Untuk tim kerja sebaiknya kantor (BPBD) melibatkan semua karyawan, memberikan reward dan pengakuan sehingga dengan begitu tim kerja akan meningkat serta menjadikan tim yang solid, kompak dalam melakukan pekerjaan.
3. Kantor (BPBD) sebaiknya harus tetap meningkatkan disiplin kerja dengan cara membuat aturan yang sewajarnya, tegas. Untuk disiplin karyawan yaitu tidak melulu harus memberlakukan secara berlebihan atau ketat sehingga membuat karyawan merasakan terkekang.
4. Untuk kepuasan kerja sebaiknya menciptakan rutinitas yang baru seperti membuat apresiasi atau hiburan kecil maka dengan begitu suasana lingkungan kerja akan semakin nyaman sehingga karyawan puas dalam bekerja

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. 2019. “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan indicator)*”. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [3] Antika, Dwi Nurindah. dkk. 2021. “*Pengaruh Kerja Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono*”. Jurnal Manajemen

- dan Organisasi (JMO). Volume 12 No. 2. No E-ISSN: 2527-8991. Hal. 100-101. UPN “Veteran” Jawa Timur, Indonesia.
- [4] Anggreany Hustia. 2020. “*Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*”. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 10 issue 1. No E-ISSN. 2623-2081. Hal. 83. Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia.
- [5] Ervin Nora Susanti, dkk. 2022. “*Pengaruh work-life balance dan kerja tim, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Jurnal Dimensi. Volume 11 No 1. No ISSN. 2085-9996. Hal. 193. Universitas Riau Kepulauan, Batam. Indonesia.
- [6] Fadilla, S. 2022. “*Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*”. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 49-56.
- [7] Hakim, Meunik Alfiah. 2021. “*Pengaruh Work life-Balance, Tim Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap*”. Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen. Volume 6 No 1. No E-ISSN. 2685-6204. Hal. 56-57. Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghozali Cilacap, Indonesia.
- [8] Jayanti, N., Syamsir, S. 2018. “*Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar*”. JESS: Journal of Education on Social Science, 2(1).
- [9] Kasmir. 2017. “*Manajemen SDM (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada. Mandagi, Natania Miekemaria. *Work Life Balance (WLB) dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. X Yogyakarta*. Diss. 2023.
- [10] Muliawati, T., & Frianto, A. 2020. “*Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: studi literature*”. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 8(2), 606-619.
- [11] Octaviani, Novi., Dasmadi., Safitri, Ria Una. 2021. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang*”. Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi. Volume 9 No 1. Hal. 112-113. Universitas Boyolali.
- [12] Wibowo, F.P., dan Widiyanto, G. 2019. “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom’s Silver Yogyakarta. Primanomics*”: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 17(2). <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>