

Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kesawa Citra Integra

by Suci Ayu Hardiyanti

Submission date: 02-Oct-2024 03:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 2472501888

File name: Jurnal_Skripsi_SP_130_1_OKT_24_1.pdf (911.89K)

Word count: 4085

Character count: 24671

Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kesawa Citra Integra

Suci Ayu Hardiyanti

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Martinus Wahyu Purnomo

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Alamat: Kampus

Korespondensi penulis: suciayuhardiyanti06@gmail.com

Abstract. PT. Kesawa Citra Integra is a company engaged in the sale of electronic goods such as aviation equipment, CCTV cameras, solar PV systems and Minearc Safety Systems. Does not produce goods directly but is an official distributor in Indonesia. This research aims to investigate the influence of 1) Work life balance on employee performance, 2) Job satisfaction on employee performance, and 3) Work life balance and job satisfaction on employee performance. This research took place in South Jakarta City using employees as research respondents. Multiple regression analysis was used to analyze data and evaluate the relationship between the independent variables (work life balance and job satisfaction) and the dependent variable (employee performance). Proving the research hypothesis uses multiple regression analysis techniques. The results obtained in this research 1) The research results show that work life balance and job satisfaction have a significant positive effect on employee performance. Managerial implications and suggestions for further research are discussed based on the findings of this study.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Work life balance

Abstrak. PT. Kesawa Citra Integra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan barang-barang elektronik seperti alat-alat avisasi, kamera CCTV, solar PV System dan Minearc Safety System. Tidak memproduksi secara langsung barangnya tetapi sebagai distributor resmi di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh 1) Work life balance terhadap kinerja karyawan, 2) Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan 3) Work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil lokasi Kota Jakarta Selatan dengan menggunakan karyawan sebagai responden penelitiannya. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis data dan mengevaluasi hubungan antara variabel independen (work life balance dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial dan saran untuk penelitian selanjutnya dibahas berdasarkan temuan penelitian ini.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Work life balance.

LATAR BELAKANG

PT Kesawa Citra Integra (Kesawa Supreme) adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat-alat teknologi di Jakarta Selatan. Beberapa layanan yang diberikan antara lain penjualan alat-alat avisasi, kamera CCTV, solar PV System dan Minearc Safety System. Perusahaan dengan tegas mendorong setiap karyawan untuk selalu mencapai target penjualan setiap bulannya dan menunjukkan dedikasi, integritas, serta semangat kolaboratif dalam pekerjaan mereka. Di era modern ini yang didorong oleh teknologi dan

keterhubungan yang konstan, semakin banyak karyawan di PT Kesawa Citra Integra merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang seperti itu dan sulitnya mempertahankan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Hal ini juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka yang diuntut untuk selalu bekerja keras, integritas dan kebersamaan. Melihat tuntutan tersebut dan yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Banyak variable yang mempengaruhi dalam tercapainya kinerja pegawai, diantaranya adalah *worklife balance* dan kepuasan kerja bagi pegawai. Ini menjadi sangat penting karena dapat membantu mengatur kehidupan pribadi mereka dan kepuasan kerja. Dimana pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai dalam jangka panjang. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, terlihat beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan. Dari segi perusahaan yang menuntut untuk selalu bekerja dan tidak memikirkan keseimbangan kehidupan pegawai dengan pekerjaan. Dari segi pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaan mereka dan akan berdampak pada kinerja para pegawai.

KAJIAN TEORITIS

1. Pengertian Work-Life Balance

¹⁶ *Work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, energi, pencapaian tujuan dan tekanan (Fisher, 2001) dalam (Wicaksana et al., 2020). Sedangkan menurut (Smith, 2010) dalam (Wicaksana et al., 2020) Istilah *work-life balance* mengacu pada individu yang menghabiskan waktu yang cukup di pekerjaan mereka sementara juga menghabiskan waktu yang cukup untuk kegiatan lain, seperti: keluarga, hobi, dan keterlibatan di masyarakat. Melalui berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan ¹⁶ bahwa *work-life balance* adalah kondisi di mana individu mampu mengelola waktu dan energi mereka secara efektif antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mencapai kepuasan dan kesejahteraan di kedua aspek tersebut.

Menurut Greenhauss (2003) dalam (Mubarak, 2019) *Work-life Balance* sendiri memiliki 3 dimensi yaitu:

- a) Time Balance: Keseimbangan waktu ²³ antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- b) Involvement Balance: Keseimbangan keterlibatan fisik dan emosional ²³ antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

- c) Satisfaction **Balance**: Keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2011) dalam (Sembiring et al., 2021) mendefinisikan bahwa ⁹kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, mungkin **kepuasan** kerja inilah yang membuat motivasi dan kemampuan kerja para bawahan menjadi menurun. Sedangkan menurut Afianto & Utami (2017:60) dalam (Kurniasari & Maulana, 2019) ⁶kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang **dipandang penting**. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa akan merasa puas dengan pekerjaannya, jika pekerjaan yang dikerjakannya itu baik dan menyediakan hal yang memotivasi karyawan sehingga kemampuan kerja mereka meningkat.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada pandangan dari Robbins(2003:103) dalam (Suryani, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni:

- Mentally Challenging Work: Pekerjaan yang menantang memberikan kepuasan, namun jika terlalu mudah atau terlalu sulit, dapat menyebabkan kebosanan atau frustrasi.
- Equitable Rewards: Kebijakan pembayaran dan promosi yang adil.
- Supportive Working Conditions: Lingkungan kerja yang nyaman dan aman.
- Supportive Colleagues: Interaksi sosial yang positif di tempat kerja.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) dalam (Nuruzzaman et al., 2021), ⁴kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. ³Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, definisi tersebut dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) dalam (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan untuk melihat kualitas dari karyawan itu sendiri.

Menurut Robins (2007) dalam (Esthi & Marwah, 2020), terdapat 5 indikator yang berhubungan dengan kinerja diantara sebagai berikut:

- a) Kualitas: Hasil kerja bebas cacat.
- b) Kuantitas: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
- c) Ketepatan Waktu: Pekerjaan selesai sesuai waktu yang ditentukan.
- d) Efektivitas: Optimalisasi sumber daya organisasi.
- e) Kemandirian: Kemampuan bekerja tanpa bergantung pada orang lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Dalam pandangan Enny Radjab dan Andi Jam'an (2017:28) dalam (Salsyabila et al., 2021), penelitian deskriptif (*Descriptive Research*) merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari sebuah populasi, sementara menurut Sugiyono (2017:8) dalam (Salsyabila et al., 2021), metode verifikatif merupakan sebuah ¹¹metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme, berfungsi untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji dan mengetahui hipotesis yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti serta mengetahui pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kesawa Citra Integra Jakarta Selatan. Dalam proses pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi dan angket yang berupa sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis yang disampaikan kepada responden agar diisi sesuai dengan kondisi aktual.

Dalam konteks penelitian berbasis ⁷kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2014)

dalam (Suriani et al., 2023). Kelompok populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kesawa Citra Integra Jakarta Selata. Sehubungan dengan ²⁵ jumlah populasi hanya sebesar 30 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah yang spesifik.

Menurut (Asrulla et al., 2023) “Sampel adalah bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data serta dapat mewakili seluruh populasi atau sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.”. ¹⁰ Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu melalui ¹² teknik sampling jenuh. (Veronica et al., 2022) berpendapat bahwa sampling jenuh dikenal sebagai ¹² sensus, dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Teknik ini biasanya digunakan dalam penelitian dengan ¹² jumlah populasi yang relative kecil, seperti kurang dari 30 orang, atau dalam penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dari penjabaran diatas, maka sampel dari penelitian ini berjumlah 30 orang.

Dalam upaya pengumpulan dan analisis data untuk menyelesaikan penelitian ini, penulis menerapkan pendekatan penelitian sebagai berikut: Kuesioner, Observasi, Studi Pustaka.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, penelitian ini menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 21. Pengujian dilakukan terhadap pengaruh ¹ Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kesawa Citra Integra, Jakarta Selatan. Teknik analisis data meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

Pengujian kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid karena ¹³ memiliki nilai korelasi lebih dari 0,30. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's alpha, dengan hasil menunjukkan nilai $> 0,80$, sehingga instrumen penelitian dinyatakan sangat reliabel.

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode ¹⁷ Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa ¹⁹ nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,1$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Gleiser, dan hasilnya menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas karena nilai probabilitas lebih dari 0,05.

⁹ Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh ¹ Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 14,798 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

² Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Ariyani et al., 2023).

Uji F digunakan untuk menguji keseluruhan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Ariyani et al., 2023). Tujuan dari uji F adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien Determinasi atau R-squared digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Rahmawati et al., 2023). Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1, jika nilai ² mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam model regresi tersebut dalam menerangkan variasi variabel terikat. Sedangkan jika mendekati 0 maka semakin lemah variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat (Latief et al., 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebagai hasil dari penelitian yang dilakukan di PT. Kesawa Citra Integra Jakarta Selatan terhadap 30 karyawan, karakteristik responden dapat dijelaskan sebagai berikut.

²⁸ 1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	⁸ Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	X1.1	0.750	0.361	Valid
	X1.2	0.847	0.361	Valid
	X1.3	0.571	0.361	Valid
	X1.4	0.705	0.361	Valid
	X1.5	0.421	0.361	Valid
	X1.6	0.587	0.361	Valid
	X1.7	0.670	0.361	Valid
	X1.8	0.607	0.361	Valid

	X1.9	0.756	0.361	Valid
	X1.10	0.640	0.361	Valid
Variabel	Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.536	0.361	Valid
	X2.2	0.597	0.361	Valid
	X2.3	0.701	0.361	Valid
	X2.4	0.740	0.361	Valid
	X2.5	0.724	0.361	Valid
	X2.6	0.766	0.361	Valid
	X2.7	0.679	0.361	Valid
	X2.8	0.682	0.361	Valid
	X2.9	0.634	0.361	Valid
	X2.10	0.713	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.612	0.361	Valid
	Y1.2	0.705	0.361	Valid
	Y1.3	0.602	0.361	Valid
	Y1.4	0.713	0.361	Valid
	Y1.5	0.581	0.361	Valid
	Y1.6	0.662	0.361	Valid
	Y1.7	0.607	0.361	Valid
	Y1.8	0.522	0.361	Valid
	Y1.9	0.663	0.361	Valid
	Y1.10	0.362	0.361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukan bahwa dari seluruh total 30 butir pernyataan dari tiga variabel dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai rHitung lebih besar (>) dari nilai rTabel.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Work Life Balance	0.845	10	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.868	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.784	10	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukan bahwa dari seluruh total 30 butir pernyataan dari tiga variabel dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai cronbach's alpha (α) setiap variabel yang lebih besar dari 0.60. Pengujian juga menunjukan bahwa nilai reliabilitas yang tinggi.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

26
Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized
			Residual
N			30
Normal Parameters ^{ab}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.45752982
Most Extreme Differences	Absolute		.078
	Positive		.075
	Negative		-.078
Test Statistic			.078
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer & diolah SPSS Versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan metode *one sample Kolmogorov Smirnov* dengan nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05 yaitu 0.200. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,375	7,179		2,559	,016		
Work Life Balance	,025	,157	,026	,159	,875	,967	1,034
Kepuasan Kerja	,453	,137	,541	3,298	,003	,967	1,034

14
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer & diolah SPSS versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 11 diatas, dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) menunjukkan bahwa nilai VIF variabel *Work Life Balance* adalah 1.034, dan nilai VIF variabel Kepuasan Kerja adalah 1.034. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dapat disimpulkan

bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Sedangkan nilai tolerance *work life balance* adalah 0.967, dan nilai tolerance kepuasan kerja adalah 0.967. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.914	3.728		2.123	.043		
	Work Life Balance	-.161	.082	-.359	-1.965	.060	.967	1.034
	Kepuasan Kerja	.005	.071	.013	.072	.943	.967	1.034

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer & diolah SPSS Versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 12 diatas dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) dari variabel independent > 0.05, untuk nilai signifikansi (Sig.) variabel *work life balance* adalah 0.60, dan nilai signifikansi (Sig.) kepuasan kerja adalah 0.943. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

d) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14,798	6,658		,035
	Work Life Balance	,050	,146	,055	,737
	Kepuasan Kerja	,435	,127	,552	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer & diolah SPSS Versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 13 diatas menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 14.798 + 0.050 X_1 + 0.435 X_2 + e$$

3. Uji Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

Tabel 4.4 Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,798	6,658		2,223	,035
Work Life Balance	,050	,146	,055	,340	,737
Kepuasan Kerja	,435	,127	,552	3,415	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer & diolah SPSS Versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 14 diatas menunjukkan ada atau tidak adanya pengaruh dari masing-masing variabel independent (X_1 , X_2) secara parsial terhadap variabel dependent (Y). Menentukan t tabel:

$$\alpha = 5\% : 2 = 2,5\% (0.025)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0.025 : (30 - 2 - 1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0.025 : 27$$

$$t_{\text{table}} = 2.0518$$

b) Uji F (Simultan)

Tabel 4.5 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.340	2	69.670	6.310	.006 ^b
	Residual	298.127	27	11.042		
	Total	437.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Life Balance

Sumber: Data primer & diolah SPSS versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 15 di atas, dapat dilihat apakah terdapat pengaruh dari masing-masing variabel independen (X_1 , X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y). Penentuan F tabel:

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n - k) = F_{\text{tabel}} = (2; 30-2) = F_{\text{tabel}} = (2;28) = 3.34$$

F hitung = 6.310

c) Uji ²⁰ Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.564 ^a	.319	.268	3.323	1.799

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, ³⁰ Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer & diolah SPSS versi 21, 2024

Berdasarkan Tabel IV. 16 diatas, diketahui nilai koefisien kolerasi R-squared adalah 0.319. Hasil ini menyatakan bahwa ¹³ naik turunnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh *work life balance* dan kepuasan kerja sebesar 31.9 %, sedangkan sisanya sebesar 68.1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Work Life Balance (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa secara parsial work life balance tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan dari hasil Uji T yang diperoleh dari nilai t hitung $0.340 < \text{lebih kecil dari } t \text{ Tabel } 2,0518$ dan nilai signifikansi $0.737 > \text{lebih besar dari } 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial work life balance tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya oleh (Savitra Erica Turangan et al., 2022) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara work life balance terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa secara parsial kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan dari hasil Uji T yang diperoleh dari nilai t hitung $3.415 > \text{lebih besar dari } t \text{ Tabel } 2,0518$ dan nilai signifikansi $0,002 < \text{lebih kecil dari } 0,05$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya oleh (Savitra Erica Turangan et al., 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. ²⁹ Pengaruh Work Life Balance (x1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan bahwa secara simultan work life balance mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan

berdasarkan dari hasil Uji F yang diperoleh dari nilai $f_{hitung} 6.310 >$ lebih besar dari $f_{tabel} 3.34$ dan nilai signifikansi $0.006 <$ lebih kecil dari 0.05 , dapat disimpulkan bahwa secara simultan work life balance dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan peneliti sebelumnya oleh (Keisya Nabila Kusuma Eka1 Achmad Dwityanto Oktaviansyah2, 2016) yang menyatakan secara simultan pengaruh secara langsung dan signifikan antara work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kesawa Citra Integra, Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa work life balance secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, work life balance dan kepuasan kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan ²³ keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta perhatian terhadap kepuasan kerja seperti gaji dan tunjangan, akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan. Dalam mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan work life balance karyawan untuk mencegah dampak negatif terhadap produktivitas dan memastikan kepuasan kerja yang lebih tinggi melalui kebijakan yang adil dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, saran yang dapat diberikan adalah bahwa PT. Kesawa Citra Integra perlu terus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawannya. Kepuasan kerja juga perlu ditingkatkan melalui pemberian insentif dan tunjangan yang relevan, seperti tunjangan kesehatan dan kecelakaan kerja. Perusahaan juga diharapkan untuk mempertahankan lingkungan kerja yang mendukung dengan motivasi, arahan, dan pengakuan yang jelas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam hal variabel yang diteliti, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, serta melakukan kajian lebih mendalam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Martinus Wahyu Purnomo, S.Pd., MM. selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan serta fasilitas selama penelitian ini berlangsung. Penelitian ini merupakan bagian dari skripsi penulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

DAFTAR REFERENSI

- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Kartika, L., & Maarif, S. (2011). Maarif-Analisis Kepuasan Kerja Karyawan | 41. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, II(1), 41–53.
- Keisya Nabila Kusuma Eka1 Achmad Dwityanto Oktaviansyah2. (2016). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Kaltimex Energy Medan. *Tesis*, 1–23.
- Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus: Puskesmas Kadugede Kuningan Jawa Barat). *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 249–254.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1134–1137.
- Mubarak, N. D. (2019). Pengaruh dimensi work-life balance terhadap kepuasan kerja : studi pada karyawan bank btn kantor cabang malang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang*, 9 no 2(Work-life Balance, Perusahaan Perbankan, Kepuasan Kerja), 1–11.
- Muliawati, T., & AGUS, F. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 8(3), 606–619.
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704.
- Prayogo, L., Adi, B., Pranoto, S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI)*, 9.
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 150–162.
- Rochim, S. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal, Volume 1*(April), 20–28.
- Savitra Erica Turangan, Ventje Tatimu, & Danny D.S Mukuan. (2022). Pengaruh

- Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–348.
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4, Vol. 4, No. 1, hal. 131–144.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77.
- Sutanto, E. M., & Anggraini, L. (2011). Yogyakarta Dilihat dari Sisi Demografis. *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta Dilihat Dari Sisi Demografis*, 2(2), 172–191.
- Tapparang, A. S. (2023). *Strategi PT . ATINA Watangsawitto Pinrang Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan (Analisis Ekonomi Islam)*. 1(4).
- Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143.
- Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(2), 115–118.

Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kesawa Citra Integra

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|--|-----|
| 1 | journal.stieamkop.ac.id
Internet Source | 1 % |
| 2 | asejournal.fapertauiim.ac.id
Internet Source | 1 % |
| 3 | Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, Risnawati Risnawati. "PENGARUH INDIVIDUAL CAPABILITY DAN MOTIVASI TEHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALINDO MANUNGAL BERSAMA KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2018
Publication | 1 % |
| 4 | Mohadi Hilmi, Muhammad Nurul Ashab, Nana Sari. "The Influence of Work Motivation on Indomaret Employee Performance", General Multidisciplinary Research Journal, 2024
Publication | 1 % |
| 5 | Hoeruddin Hoeruddin, Suroso Suroso, Maman Mulya Karnama. "Pengaruh Motivasi | 1 % |

Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kabupaten Karawang", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023

Publication

6

Hamsinah, , Nurlaely Razak. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", INA-Rxiv, 2017

Publication

1 %

7

eprints.unm.ac.id

Internet Source

1 %

8

Gregorius Jeandry, Amin Dara, Zainuddin Zainuddin. ""Memajukan UMKM di Ternate: Eksplorasi Peran Inklusi Keuangan dalam Menggabungkan Literasi dan Teknologi Finansial", Owner, 2024

Publication

1 %

9

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, Ni Komang Sumadi, Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara. "Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar", WIDYA MANAJEMEN, 2020

Publication

1 %

10

Submitted to Sevenstar Academy

Student Paper

1 %

11

Erlinda Tehuayo. "Pengaruh Diferensiasi Produk, Inovasi Produk, dan Iklan terhadap Loyalitas Konsumen Shampo Sunsilk di Kota Ambon", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021

Publication

1 %

12

afidburhanuddin.wordpress.com

Internet Source

1 %

13

I Ketut Suparman, I Nengah Aristana. "PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) KEROBOKAN", Journal Research of Management, 2022

Publication

1 %

14

Eny Maryanti, Wildah Nihayatul Fithri. "Corporate Social Responsibility, Good Corporate Governance, Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan Dan Pengaruhnya Pada Nilai Perusahaan", Journal of Accounting Science, 2017

Publication

1 %

15

Rizqon Hoeroni, Ahmad Gunawan. "Kepemimpinan Islami Dan Etika Kerja Islam: Bagaimana Keduanya Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023

Publication

1 %

16

Yahaziela Nawita Dirfa, Berta Esti Ari Prasetya. "HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA DOSEN WANITA DI PERGURUAN TINGGI SALATIGA", Jurnal Psikohumanika, 2019

Publication

1 %

17

Hanifa Aldiah, Sifra Varah Veronika Lena. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Penggunaan Uang Elektronik Pada Generasi Z", Jurnal Minfo Polgan, 2024

Publication

1 %

18

ojs2.pnb.ac.id

Internet Source

1 %

19

Jeremiah Reinhart Assa, Lintje Kalangi, Winston Pontoh. "PENGARUH PEMERIKSAAN PAJAK DAN SANKSI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018

Publication

1 %

20

Justita Dura. "PENGARUH RETURN ON EQUITY (ROE), DEBT TO EQUITY RATIO (DER), DAN CURRENT RATIO (CR) TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN SUB SEKTOR PROPERTY DAN REAL ESTATE YANG

1 %

TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA",
RISTANSI: Riset Akuntansi, 2021

Publication

21

Submitted to Padjadjaran University

Student Paper

1 %

22

Hamdi, Muhammad Nursidin. "Implementasi Metode At-Tibyan dalam Pembelajaran Membaca AlQur'ān Anak Usia Dini di TAUD SAQU (Tahfidz Al-Qur'ān Anak Usia Dini Sahabat Qur'āni) Nurussunnah di Kecamatan Tembalang Kota Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2022

Publication

1 %

23

Reineldis Ina P Hada, Rolland Epafras Fanggidae, Ni Putu Nursiani. "FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT DAN PENGARUHNYA TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PADA RESELLERS ONLINE SHOP", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Publication

1 %

24

Submitted to United International University

Student Paper

1 %

25

Yuliani Yuliani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel Bandung", Jurnal Ilmu

1 %

26

Arin Putri Adelia, Diana Dwi Astuti, Lia Rachmawati. "PENGARUH AUDIT INTERNAL, SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN, GAYA KEPEMIMPINAN, KAPABILITAS SUMBER DAYA MANUSIA, TOTAL QUALITY MANAGEMENTDALAM MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN JEMBER", RISTANSI: Riset Akuntansi, 2024

Publication

27

Elizabeth, Anindya Putri Pradipta, Devit Setiono, Dhika Purnama Putra, Ricky Widyananda Putra. "Pengaruh Komunikasi Pemasaran, Kualitas Produk, dan Label Halal terhadap Keputusan Pembelian di TikTok Shop", Jurnal Indonesia : Manajemen Informatika dan Komunikasi, 2024

Publication

28

Giovani Giovani, Kurnia Rina Ariani. "Pengaruh Penerapan E-Registration, E-Filing, Dan E- Billing Terhadap Tingkat Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Menjalankan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Pada KPP Pratama Sukoharjo", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

1 %

1 %

1 %

29

journal.areai.or.id

Internet Source

1 %

30

journal.unigres.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On