

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dinda Permatasari, Dewi Andriani, Vera Firdaus

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas

Muhammadiyah Sidoarjo

dindapermatasarisda@gmail.com¹, dewiandriani@umsida.ac.id²,

verafirdaus@umsida.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-life balance, employee involvement and job satisfaction in improving the performance of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo employees both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method using a 1-5 Likert scale analysis tool which is then tested using SPSS 24 software. The data collection technique in this study used a questionnaire distributed via a google form link. The population in this study were all employees who worked at the Head Office of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo, totaling 363 people. The sample size in this study was 190 determined using the slovin formula. The sampling method used is non probability sampling using proportional random sampling. The results of this study indicate that work-life balance, employee involvement and job satisfaction partially and simultaneously have a positive and significant effect in improving the performance of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo employees. From the results of the coefficient of determination, it is known that the magnitude of the contribution of work-life balance variables, employee involvement and job satisfaction affects employee performance variables by 46.7% and the remaining 53.3% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: *Employee performance; work-life balance; employee engagement; and job satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo baik secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis skala Likert 1-5 yang kemudian diuji menggunakan *software* SPSS 24. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *link* Google Form. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 363 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah 190 ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *proportional random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. Dari hasil koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan

dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 46,7% dan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Keterlibatan Karyawan; dan Kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting yang paling utama untuk menjalankan kegiatan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia masih menjadi perhatian dan kebutuhan terbesar dalam dunia usaha untuk menjadi solid dalam periode globalisasi. SDM adalah penentu bagi penggunaan yang efektif dari sebuah organisasi yang sukses [1]. Ketika sumber daya manusia menggerakkan organisasi, manajemen strategi sumber daya manusia diperlukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan [2]. Jika sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka perusahaan akan kesulitan untuk maju dan berhasil. Peran SDM sangat diperlukan guna menentukan kemajuan perusahaan. Memang jika ada kemajuan mekanis dan peralatan yang memadai, tanpa bagian dari sumber daya manusia, bisnis akan menghadapi tantangan dan sulit untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan. [3].

Kinerja karyawan bagi Perusahaan memiliki peran penting dalam proses operasionalnya karena jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan akan pencapaian tujuan suatu Perusahaan juga terlaksana dengan baik [4]. Ada berbagai aspek yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, pada penelitian ini berfokus pada variabel Kehidupan Kerja (*Work-life balance*), Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement*) dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*). Kondisi keseimbangan kehidupan kerja menjadi sangat penting ketika seseorang memiliki banyak kewajiban yang perlu dicukupi dalam waktu yang bersamaan. Untuk karyawan, kehidupan sehari-hari terfokus pada dua atau lebih kegiatan di lokasi yang berbeda dan jika tidak seimbang, hal ini dapat menyebabkan kurangnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya berujung pada kinerja karyawan yang buruk [5]. Memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berarti bahwa orang-orang merasa puas dan terlibat secara seimbang dalam peran mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan mereka di luar pekerjaan. Dalam hal ini, Perusahaan perlu memahami karyawannya tidak hanya dari sisi performa kerja, tapi juga di luar pekerjaan. Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik memiliki tingkat stres yang lebih rendah, lebih termotivasi di tempat kerja, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja mereka. Sebagai hasilnya, mereka mampu memisahkan antara urusan pribadi dan profesional sehingga kinerja juga dapat meningkat [6].

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah keterlibatan karyawan, yakni keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja lebih tinggi dari yang ditargetkan [7]. Maka keterlibatan karyawan harus diperhatikan karena dianggap sebagai salah satu faktor terpenting bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup

organisasi dalam lingkungan yang terus berubah. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimulai dengan mencintai dan menikmati pekerjaan kita. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena memungkinkan karyawan untuk memiliki kehidupan kerja yang berkualitas dalam lingkungan yang nyaman dan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan [8]. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan gagal untuk mencapainya dan menunjukkan sikap atau perilaku negatif, seperti kemalasan saat melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan berusaha melakukan pekerjaannya sebaik mungkin, yang berujung pada kinerja yang baik [4].

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Delta Tirta Sidoarjo. Perumda Delta Tirta adalah perusahaan yang bergerak sebagai penyedia air bersih yang ada dalam naungan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan lokasi kantor yang terletak di pusat kota Sidoarjo tepatnya di Jalan Pahlawan No. 1 Sidoarjo. Adapun layanan yang disediakan oleh Perumda Delta Tirta Sidoarjo adalah layanan pasang baru, layanan tangki air, layanan pembayaran rekening air, dan mal layanan publik Sidoarjo. Sebagai Perusahaan Daerah Air Minum tentu saja Perumda Delta Tirta berhubungan secara langsung dengan masyarakat yang menggunakan jasa layanan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mencapai kepuasan klien dan membuat gambaran yang baik untuk dirinya sendiri sebagai sebuah perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, harus ada eksekusi pekerja yang baik, administrasi perusahaan yang baik kepada masyarakat dan hubungan kerja yang baik antara klien yang menguntungkan dan Perumda Delta Tirta. Perumda Delta Tirta membutuhkan dukungan SDM yang andal dan kompeten untuk meningkatkan efisiensi.

Fenomena yang diambil pada penelitian ini adalah bahwa Perumda Delta Tirta belum memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang bekerja di Perumda Delta Tirta diberikan *job description* lebih dari satu. Keadaan ini menyebabkan timbulnya ketidakmampuan karyawan untuk mengatur waktu dan juga menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat mengurangi kinerja karyawan.

Penyusunan penelitian ini diambil pada *research gap* penelitian-penelitian terdahulu. Dimana hasil dari penelitian sebelumnya, yang pertama yaitu keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut sebuah studi oleh Collins dkk [9]. Perbedaan pada pengembangan penelitian ini adalah teknik yang digunakan penelitian [9] menggunakan teknik *stratified random sampling* dengan responden 416 dokter dan perawat. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan Teknik *proportional random sampling* dengan responden 190 karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Melisa S. Dkk, menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan [7]. Terdapat celah pada penelitian ini karakter responden pada penelitian ini adalah

karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo, sedangkan penelitian [7] adalah karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Ayu Sutriani, mengatakan bahwa memiliki hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan [10]. Terdapat celah perbedaan pada penelitian ini adalah teknik pengujian data menggunakan uji validitas, uji reabilitas dan uji hipotesis, sedangkan pada penelitian [10] hanya menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis mengangkat judul penelitian ini yaitu, “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan instrumen pengumpulan data untuk mengumpulkan data numerik dan menganalisisnya dengan statistika [33]. Lokasi penelitian ini adalah Kantor Pusat PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo, Jl. Pahlawan No.01, RW06, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kab. Sidoarjo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 363 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Besar sampel yang didapat ialah 190 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini adalah *propotional random sampling*, yang berarti setiap partisipan memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, tanpa memandang apakah populasinya besar atau kecil.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner dengan skala pengukuran Likert. Evaluasi responden terhadap kuesioner dihitung dengan bobot, dengan skala Likert yang digunakan untuk mengukur indeks variabilitas yang meliputi 5 skala yaitu: Skala 1 (Sangat Tidak Setuju), Skala 2 (Tidak Setuju), Skala 3 (Netral), Skala 4 (Setuju), dan Skala 5 (Sangat Setuju) [34]. Dilanjutkan dengan teknik analisis data berupa uji validitas, uji reabilitas dan uji hipotesis berupa uji parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F). Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan *software* pengolah data SPSS untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hasil antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	X1.1	0,745	0,142	Valid
	X1.2	0,612	0,142	Valid
	X1.3	0,798	0,142	Valid
	X1.4	0,732	0,142	Valid
	X1.5	0,660	0,142	Valid
	X1.6	0,747	0,142	Valid
Keterlibatan Karyawan (X2)	X2.1	0,806	0,142	Valid
	X2.2	0,853	0,142	Valid
	X2.3	0,826	0,142	Valid
	X2.4	0,858	0,142	Valid
	X2.5	0,773	0,142	Valid
	X2.6	0,773	0,142	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,844	0,142	Valid
	X3.2	0,851	0,142	Valid
	X3.3	0,729	0,142	Valid
	X3.4	0,687	0,142	Valid
	X3.5	0,572	0,142	Valid
	X3.6	0,631	0,142	Valid
	X3.7	0,823	0,142	Valid
	X3.8	0,825	0,142	Valid
	X3.9	0,824	0,142	Valid
	X3.10	0,773	0,142	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,836	0,142	Valid
	Y.2	0,859	0,142	Valid
	Y.3	0,882	0,142	Valid
	Y.4	0,862	0,142	Valid
	Y.5	0,820	0,142	Valid
	Y.6	0,790	0,142	Valid
	Y.7	0,827	0,142	Valid
	Y.8	0,766	0,142	Valid

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa hasil penelitian seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Standard	Keterangan
1	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,807	0,60	Reliabel
2	Keterlibatan Karyawan (X2)	0,877	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,914	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,60	Reliabel

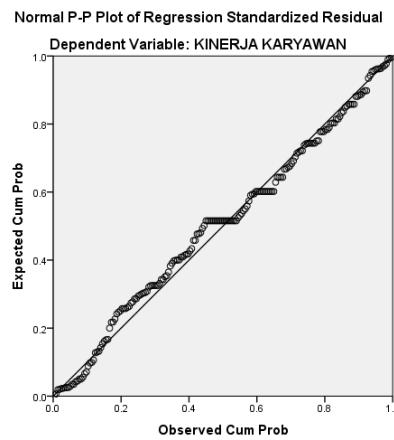
Sumber: data primer diolah

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Keterlibatan Karyawan (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas



Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal *probability plot* yang mensyaratkan bersebarannya data harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas maka hasil ini memenuhi syarat normal probability plot dan dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,750	1,333
Keterlibatan Karyawan (X2)	1,000	1,000
Kepuasan Kerja (X3)	0,750	1,333

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja) tidak saling mempengaruhi.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 ^a	0,467	0,458	2,88105	1,766

a. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Keterlibatan Karyawan (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

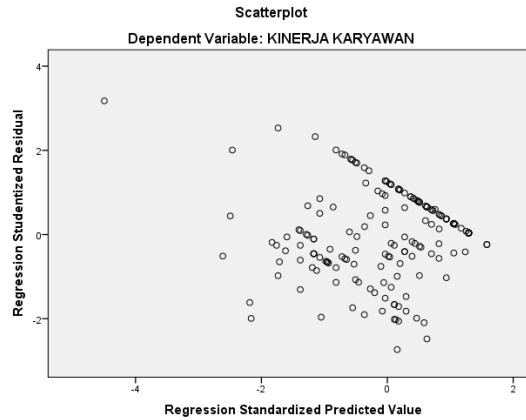
b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,766 dengan $dL < d < 4-dU$ ($1,731 < 1,766 < 1,791$) artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,203	7,805		-1,179	0,240
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,571	0,093	0,379	6,136	0,000
	Keterlibatan Karyawan (X2)	0,703	0,322	0,117	2,182	0,030
	Kepuasan Kerja (X3)	0,316	0,049	0,397	6,431	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -9,203 + 0,571X_1 + 0,703X_2 + 0,316X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta -9,203 menunjukkan apabila variabel keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja bernilai 0, maka nilai tetap atau nilai awal kinerja karyawan adalah -9,203.

b. Keseimbangan Kehidupan Kerja

Nilai koefisien regresi variabel keseimbangan kehidupan kerja bernilai positif sebesar 0,571. Hal ini artinya, jika variabel keseimbangan kehidupan kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,571.

c. Keterlibatan Karyawan

Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan karyawan bernilai positif sebesar 0,703. Hal ini artinya, jika variabel keterlibatan karyawan naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,703.

d. Kepuasan Kerja

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,316. Hal ini artinya, jika variabel kepuasan kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,316.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,203	7,805		-1,179	0,240
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,571	0,093	0,379	6,136	0,000
	Keterlibatan Karyawan (X2)	0,703	0,322	0,117	2,182	0,030
	Kepuasan Kerja (X3)	0,316	0,049	0,397	6,431	0,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar $df=n-k-1$ ($190-3-1=186$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,973. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,136. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 6,136 > t_{tabel} 1,973 dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} 2,182. Hal ini menunjukkan t_{hitung} 2,182 > t_{tabel} 1,973 dan signifikansi < 0,05 (0,03 < 0,05). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima, artinya variabel Keterlibatan Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,431. Hal ini menunjukkan t_{hitung} 6,431 > t_{tabel} 1,973 dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_3 diterima, artinya variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1352,723	3	450,908	54,323	.000 ^b
	Residual	1543,888	186	8,300		
	Total	2896,611	189			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sumber: data primer diolah

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 54,323 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ (3-1=2) dan $df_2 = n-k-1$ (190-3-1=186) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,048, oleh karena itu F_{hitung} 54,323 > F_{tabel} 3,048 dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 ^a	0,467	0,458	2,88105	1,766

a. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Keterlibatan Karyawan (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,467 atau 46,7%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 46,7% oleh variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1), keterlibatan karyawan (X_2), kepuasan kerja (X_3). Sedangkan sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Keseimbangan Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,136. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja dapat dijadikan landasan bagi karyawan untuk mampu melakukan pembagian waktu dan tenaganya untuk menjalankan kehidupan pribadinya dengan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Semakin bagus keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [9], [14], [15], serta tidak sejalan dengan penelitian [16] dan [17].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja yang dibangun oleh indikator penyesuaian waktu, penyesuaian kerja sama dan penyesuaian kepuasan. Kontribusi terbesar terletak pada penyesuaian kerja sama, yaitu tingkat keterlibatan mental dan spekulasi dalam pekerjaan dan latihan non-kerja yang dimiliki karyawan. Hal tersebut didukung dengan sebagian besar responden yang memilih opsi sangat setuju pada pernyataan bahwa karyawan yang mempunyai rasa loyal dan dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga, serta karyawan dapat menjaga kehidupan pribadinya agar tidak menguras

tenaga yang dibutuhkan untuk bekerja akan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, sehingga berdampak baik pada kinerja yang dihasilkan.

Keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana dengan memiliki keseimbangan kehidupan kerja, karyawan dapat berkontribusi pada tingkat yang paling ekstrem yang dapat dibayangkan dalam setiap gerakan. Karyawan dapat memiliki sifat dinamis secara fisik dan rasional dan untuk mencari penyesuaian yang paling baik antara pekerjaan, kehidupan keluarga, dan latihan sosial lainnya. Sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan akan memiliki kualitas yang bagus dan sesuai yang diinginkan perusahaan.

Keterlibatan Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwasanya keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,182. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwasanya keterlibatan karyawan dalam bekerja dapat dijadikan landasan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan, persepsi, ide dan pandangan karyawan dapat diperhitungkan, yang menunjukkan karyawan terlibat dalam proses perusahaan sehingga dapat menjadi peluang dalam meningkatkan kinerjanya. Semakin karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan, maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan meningkat. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [7], [21], [22], serta tidak sejalan dengan penelitian [20] dan [23].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwasanya keterlibatan karyawan yang dibangun oleh indikator asimilasi, kemampuan, dan dedikasi. Kontribusi terbesar terletak pada kemampuan, yaitu tingkat ketangguhan mental yang tinggi dan kegigihan dalam bekerja, kemauan menghargai hasil kerja serta kegigihan saat menghadapi kesulitan. Hal tersebut didukung dengan sebagian besar responden yang memilih opsi setuju pada pernyataan bahwa karyawan yang memiliki keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan serta memiliki rasa semangat dan merasa senang ketika menyelesaikan pekerjaan yang sulit akan membuat karyawan memiliki kinerja yang lebih baik.

Keterlibatan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana dengan memiliki keterlibatan dalam pengambilan keputusan perusahaan, karyawan dapat karyawan bersedia dan melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Yang akhirnya hal tersebut akan membuat karyawan dilibatkan di semua tingkat organisasi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dalam perusahaan. Sehingga dengan melibatkan karyawan dalam keputusan perusahaan dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan dapat memberikan hasil positif bagi perusahaan.

Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwasanya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,431. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwasanya kepuasan karyawan dalam bekerja termasuk kepuasan dalam hal pencapaian tujuan pekerjaan, penempatan yang tepat, perlakuan yang baik, dan lingkungan kerja yang positif akan memberikan stimulus yang positif terhadap hasil kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [10], [8], [27], serta tidak sejalan dengan penelitian [28], [29], [30].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan yang dibangun oleh indikator pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Kontribusi terbesar terletak pada pekerjaan itu sendiri, yaitu perasaan puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, dilihat dari seberapa mereka menyukai pekerjaan tersebut dan apakah pekerjaan itu sesuai dengan keinginan dan kemampuan mereka. Hal tersebut didukung dengan sebagian besar responden yang memilih opsi sangat setuju pada pernyataan bahwa karyawan yang diberi kesempatan bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan serta diberikan kesempatan untuk menyalurkan keterampilannya dalam pekerjaan akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi.

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, karyawan dapat memiliki sikap positif, bangga, dan menghargai terhadap kesesuaian pekerjaan dengan ekspektasinya. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung lebih mengutamakan tugasnya daripada kompensasi atau upah yang diterima. Tingkat kepuasan karyawan akan meningkat ketika imbalan yang diterima sejalan dengan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan. Dan hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan di PERUMDA Delta tirta Sidoarjo menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil perhitungan dari Uji Simultan (Uji F) yang menunjukkan sebesar 54,323. Maka, diartikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti karyawan yang bekerja sesuai dengan jam kerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki pengaruh terhadap

meningkatnya kepuasan kerja dibantu dengan indikator – indikator seperti pemberian insentif diluar gaji, kondisi lapangan dan lainnya yang membuat kepuasan kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja. Selain itu, keterlibatan karyawan juga perlu dipertimbangkan baik dalam pengambilan keputusan maupun hal lain dalam pekerjaan, dengan begitu karyawan yang merasa dihargai dan dipercaya akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Keterlibatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin sering karyawan dilibatkan terkait pengambilan keputusan di perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan implikasi dan kesimpulan dari penelitian ini, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah, dapat melakukan penelitian dengan variabel seperti dalam penelitian ini, namun penulis berharap peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya agar memperluas cakupan dari penelitian yang dibahas.
2. Untuk menghasilkan penelitian yang lebih menyeluruh, peneliti selanjutnya dapat menggunakan lebih banyak sampel dalam penelitian yang dilakukan.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian yang lebih bervariasi dan tidak hanya terpaku pada kuesioner, agar hasil dari penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anuari, M. A. Firdaus, and J. Subakti, "Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 4, p. 529, 2020, doi: 10.32832/manager.v3i4.3928. [3]
- A. Ariyani, A. Pradhanawati, and B. Prabawani, "Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT.

Sukuntex – Spinning Kudus,” *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 11, no. 2, pp. 214–224, 2022, doi: 10.14710/jiab.2022.34462. [17]

- A. J. S. Munparidi, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *J. Apl. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 36–46, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB%0APengaruh>. [23]
- A. N. Arifia Nurriqli, “Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada Pt. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati – Bati,” *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 136–147, 2021, doi: 10.35972/jieb.v7i1.446. [27]
- A. Rahmi and Mulyadi, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia,” *J. Ilman*, vol. 6, no. 1, pp. 68–76, 2018. [18]
- A. S. Lingga, “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan,” *Manaj. Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 1134–1137, 2020, [Online]. Available: <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24637>. [10]
- Ali Hasan (2018), “Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1.,” *Bab li Kaji. Pustaka 2.1*, vol. 12, no. 2004, pp. 6–25, 2020. [25]
- C. Rupini, “PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN DAN KINERJA KARYAWAN,” 2015. [19]
- E. Fauziek and Y. Yanuar, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 3, p. 680, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i3.13155. [30]
- F. Saifullah, “Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi,” *BISNIS J. Bisnis dan Manaj. Islam*, vol. 8, no. 1, p. 29, 2020, doi: 10.21043/bisnis.v8i1.6762. [16]
- F. Wuarlima, C. Kojo, and S. Greis M, “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado,” *J. EMBA*, vol. 7, no. 4, pp. 5368–5377, 2019. [1]
- G. A. D, M. A. Firdaus, and R. T. K. Rinda, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BJB Cabang Kota Depok,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 15, no. 2, pp. 1–23, 2016. [31]

- H. E. Irma Kusuma Fitri^{1*}, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal,” *J. Ekon. Dan Bisnis Islam*, vol. 4, no. 1, pp. 52–65, 2021, doi: <http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>. [29]
- H. I. H. . dkk. Abdirahman, “The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*,” pp. 42–52, 2018. [15]
- H. Jurnal, A. Lazwar Irhami, and D. Andriani, “Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Q-Bar Coffee Lamongan,” *Jimak*, vol. 1, no. 3, pp. 2809–2406, 2022. [24]
- I. P. Sari, M. Agussalim, and D. Adawiyah, “Issn-p : 2355-0376 issn-e : 2656-8322,” vol. 3, no. 4, pp. 618–631, 2021. [6]
- K. adnan Bataineh, “Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance,” *Int. Bus. Res.*, vol. 12, no. 2, p. 99, 2019, doi: 10.5539/ibr.v12n2p99. [28]
- Mufraini and M. Arief, *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press, 2013. [34]
- N. G. C. Wokas, L. O. . Dotulong, and R. T. Saerang, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN KAWANGKOAN,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 3, p. 56, 2022, doi: 10.35794/emba.v10i3.40890. [21]
- N. Susanto, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka,” *Agora*, vol. 7, no. 1, pp. 6–12, 2019. [8]
- O. Dousin, N. Collins, and B. K. Kler, “Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia,” *Int. J. Hum. Resour. Stud.*, vol. 9, no. 4, p. 306, 2019, doi: 10.5296/ijhrs.v9i4.15697. [9]
- O. Seprianto, “Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai,” *J. Manaj. Sains dan Organ.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–14, 2021, doi: 10.52300/jms0.v2i1.2795. [7]
- P. Rinny, C. B. Purba, and U. T. Handiman, “The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University,” *Int. J. Bus. Mark. Manag.*, vol. 5, no. 2 February 2020, pp. 39–48, 2022. [2]

- R. P. Suci, N. Mas, and M. Risky, "The Role of Job Satisfaction in Mediating the Quality of Work Life Effect on Employee Performance," *J. Econ. Business, Account. Ventur.*, vol. 25, no. 2, p. 217, 2022, doi: 10.14414/jebav.v25i2.3094. [26]
- R. Rene and S. Wahyuni, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta," *J. Manaj. Dan Bisnis Sriwij.*, vol. 16, no. 1, pp. 53–63, 2018, doi: 10.29259/jmbs.v16i1.6247. [5]
- R. Sonhadi, S. Serang, and R. Alam, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar," *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 3, no. 2, pp. 76–85, 2020, doi: 10.33096/paradoks.v3i2.467. [14]
- Rahayu Mardikaningsih and Samsul Arifin, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention," *J. Baruna Horiz.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–10, 2022. [22]
- S. Egenius, B. Triatmanto, and M. Natsir, "The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan," *Int. J. Multicult. Multireligious Underst.*, vol. 7, no. 10, p. 480, 2020, doi: 10.18415/ijmmu.v7i10.1891. [32]
- S. Lestari and D. Afifah, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Kinerja*, vol. 3, no. 1, pp. 93–110, 2021, doi: 10.34005/kinerja.v3i1.1279. [4]
- S. Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, "Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado," *J. Adm. Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 30–38, 2018. [12]
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta, 2018. [33]
- T. E. Rahmayati, "Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja," *Juripol*, vol. 4, no. 2, pp. 129–141, 2021, doi: 10.33395/juripol.v4i2.11098. [13]
- V. R. Letsoin and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 1, pp. 17–34, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i1.2316. [20]
- W. N. Nawarcono and A. Setiono, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja," *Kaji. Ekon. dan Bisnis*, vol. 16, no. 2, pp. 161–174, 2021, doi: 10.51277/keb.v16i2.101. [11]