

Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, dan Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU di Sidoarjo

Oleh :

Silvana Lucky Yasinta 222010200049

Dr. Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M., C.H.C.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2026



Pendahuluan

- Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Individu yang kompeten dan berdedikasi berperan penting dalam menjaga daya saing serta mendorong inovasi dan adaptasi organisasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan, karena keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas kerja mereka. Sistem penilaian kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan komitmen karyawan. Dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan, serta pemberian insentif yang tepat untuk mendukung produktivitas dan kepuasan kerja.
- Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan fasilitas publik yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan energi masyarakat. Di Indonesia, SPBU dikelola oleh beberapa perusahaan seperti Pertamina, Shell, Petronas, dan Total, dengan Pertamina sebagai BUMN utama penyedia berbagai jenis BBM. Pengelolaan SPBU diatur oleh ketentuan hukum guna menjamin keamanan, keselamatan, dan kebermanfaatannya bagi masyarakat. Seiring meningkatnya kebutuhan energi, perusahaan dituntut berinovasi agar tetap kompetitif, termasuk Pertamina yang berperan penting dalam menjaga keberlanjutan layanan energi nasional. Dalam hal ini, kualitas pelayanan menjadi faktor utama kepuasan pelanggan, di mana petugas SPBU sebagai garda terdepan memiliki tanggung jawab besar memberikan pelayanan prima yang beroperasi 24 jam penuh.
- Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan perlu meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Di SPBU Sidoarjo, khususnya SPBU Lebo, SPBU Pilang, dan SPBU Jati hal ini dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, kompensasi adil, dan kesempatan promosi. SPBU berperan tidak hanya sebagai penyalur bahan bakar, tetapi juga sebagai penyedia layanan publik yang menuntut profesionalisme karyawan. Kualitas pelayanan terlihat dari ketepatan, keramahan, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat turut membentuk perilaku dan kinerja karyawan.

Pendahuluan

Karyawan SPBU menerima gaji yang terdiri dari gaji pokok, reward audit, dan potongan kehadiran dengan perbedaan antarjabatan yang dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja kerja. Sistem disiplin melalui potongan kehadiran berpotensi menimbulkan stres jika tidak diimbangi dengan kesejahteraan yang adil. Penerapan kompensasi dan reward yang transparan serta proporsional dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Work-life balance juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan SPBU dengan sistem kerja bergiliran.

Meskipun perbedaan gaji mencerminkan tanggung jawab dan posisi kerja yang berbeda, kondisi ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan apabila tidak diimbangi dengan sistem penghargaan dan kesejahteraan yang proporsional. Karyawan yang merasa sistem kompensasinya tidak adil cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada semangat dan produktivitas kerja. Sebaliknya, penerapan sistem penggajian, reward, dan disiplin yang transparan serta sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa puas, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi[17].

Research GAP

Variabel	Hasil Positif Signifikan (+)	Hasil Tidak Signifikan (-)
<i>Work Life Balance</i>	Pada penelitian yang dilakukan oleh F. Y. Pangaribuan, C. Y. Siregar, M. Wijaya, and Muslim (2025) menyatakan bahwa variable <i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	W. Widagdo (2023) menyatakan bahwa variabel <i>Work Life Balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
<i>Employee Engagement</i>	Pada penelitian yang dilakukan S. Mohd Safri, M. A. A. Salleh, and M. S. Mohd Salleh (2025) menyatakan bahwa variabel <i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Pada penelitian yang dilakukan oleh Nanto Purnomo (2023) menyatakan bahwa variabel <i>Employee engagement</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
<i>Job Satisfaction</i>	Pada penelitian yang dilakukan oleh Evada Rustina, A. Dermawan, B. Vidyaningrum, and Suwandi (2025) menyatakan bahwa variable <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Pada penelitian yang dilakukan oleh N. Nurhasanah, S. Sarah, and P. SK (2025) menyatakan bahwa variabel <i>Job satisfaction</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan antar studi. Hal ini menggambarkan adanya *evidence gap*, yaitu kondisi ketika bukti empiris yang tersedia belum cukup kuat atau masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Dengan demikian, diperlukan penelitian lanjutan untuk mengisi kekosongan tersebut dan memperdalam pemahaman tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Berdasarkan hal tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, dan Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU di Wilayah Sidoarjo”**

Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, SDGs

Komponen

Isi

Rumusan Masalah

1. Apakah work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU di Sidoarjo?
2. Apakah employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU di Sidoarjo?
3. Apakah job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU di Sidoarjo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan SPBU di Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan SPBU di Sidoarjo.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh job satisfaction terhadap kinerja karyawan SPBU di Sidoarjo.

SDGs

Penelitian ini masuk ke dalam kategori SDGS ke 8 yaitu penelitian tentang *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, dan *Job Satisfaction*. Kategori ini membahas tentang beberapa faktor dan strategi yang mempengaruhi tentang pekerjaan layak, peningkatan produktivitas, perlindungan hak pekerja, serta pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif. Kondisi kerja yang aman, pekerjaan yang layak bagi semua karyawan, dan mendukung kesejahteraan pekerja, termasuk menjadi pelindung hak-hak tenaga kerja.

Literatur Riview

- **Work Life Balance (X1)**
- *Work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Kesimpulannya, adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, dan kehidupan berkeluarga. Dengan memiliki work life balance, seseorang dapat menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, ia juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang ia senangi.
- Terdapat 3 indikator menurut: [40]
 - **Keseimbangan waktu**, yaitu berkaitan dengan bagaimana seseorang membagi dan mengatur waktu antara pekerjaan dengan aktivitas di luar jam kerja.
 - **Keseimbangan keterlibatan**, yakni tingkat keterlibatan psikologis individu baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.
 - **Keseimbangan kepuasan**, yaitu adanya keterkaitan antara tingkat kepuasan kerja dengan kepuasan dalam aktivitas atau kehidupan di luar pekerjaan.
 - **Fleksibilitas kerja**, yaitu karyawan merasa bahwa jam kerja atau sistem kerja yang diterapkan memberikan fleksibilitas sehingga dapat menyesuaikan kebutuhan pribadi tanpa mengganggu pekerjaan.

Literatur Riview

- ***Employee Engagement (X2)***
- *Employee Engagement* adalah sebuah konsep yang bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya kerja, pola komunikasi organisasi, gaya kepemimpinan yang mendorong rasa percaya dan penghargaan, serta kepemimpinan yang dijalankan dan citra perusahaan. Selain itu, engagement juga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, misalnya reputasi dalam menjaga integritas, kualitas komunikasi internal, serta budaya inovatif yang diterapkan. *Employee engagement* juga merupakan tingkat keterikatan karyawan terhadap individu maupun aspek tertentu dalam organisasi, yang tercermin dari kesediaan mereka untuk memberikan usaha lebih serta bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu sebagai wujud komitmen. Adapun indikator *Employee Engagement* menurut[43] :
- **Penyerapan (Absorption)** ditunjukkan melalui konsentrasi penuh dan ketertarikan yang mendalam pada pekerjaan, sehingga individu merasa larut dalam aktivitasnya, waktu seakan berlalu begitu cepat, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan hingga melupakan hal-hal di sekitarnya.
- **Kekuatan (Vigor)** tercermin dari tingginya energi serta ketangguhan mental dalam bekerja, disertai kemauan kuat untuk berusaha maksimal dan tetap gigih menghadapi berbagai hambatan.
- **Dedikasi (Dedication)** terlihat dari adanya rasa makna, semangat, inspirasi, kebanggaan, serta tantangan yang dirasakan individu dalam menjalani pekerjaannya.
- **Motivasi (Motivation)** karyawan memiliki dorongan kuat untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

- **Job Satisfaction (X3)**

- *Job satisfaction* diartikan sebagai rasa puas atau emosi positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerjanya. Dimensi JS mencakup empat aspek utama, yaitu kompensasi atau gaji, kondisi lingkungan kerja, tingkat stres kerja, serta gaya kepemimpinan. Pemenuhan kerja digambarkan sebagai keadaan psikologis yang menyenangkan serta mencerminkan rasa cinta terhadap pekerjaan. Tingkat kepuasan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain keadilan dalam pemberian gaji, kesesuaian posisi dengan kemampuan, keselarasan antara harapan dan kenyataan pekerjaan, serta kondisi maupun suasana lingkungan kerja. Adapun indicator Job Satisfaction menurut[46] :
- **Gaji** Kompensasi dalam bentuk gaji menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dan mencukupi, hal ini akan meningkatkan motivasi serta semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- **Promosi** Pemberian penghargaan berupa promosi dipandang sebagai bentuk balas jasa yang layak. Kesempatan promosi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi.
- **Rekan kerja** Hubungan baik antar rekan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja. Dukungan sesama karyawan dapat memunculkan motivasi, mempermudah penyelesaian masalah, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.
- **Kondisi kerja** Lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman akan meningkatkan rasa betah serta kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

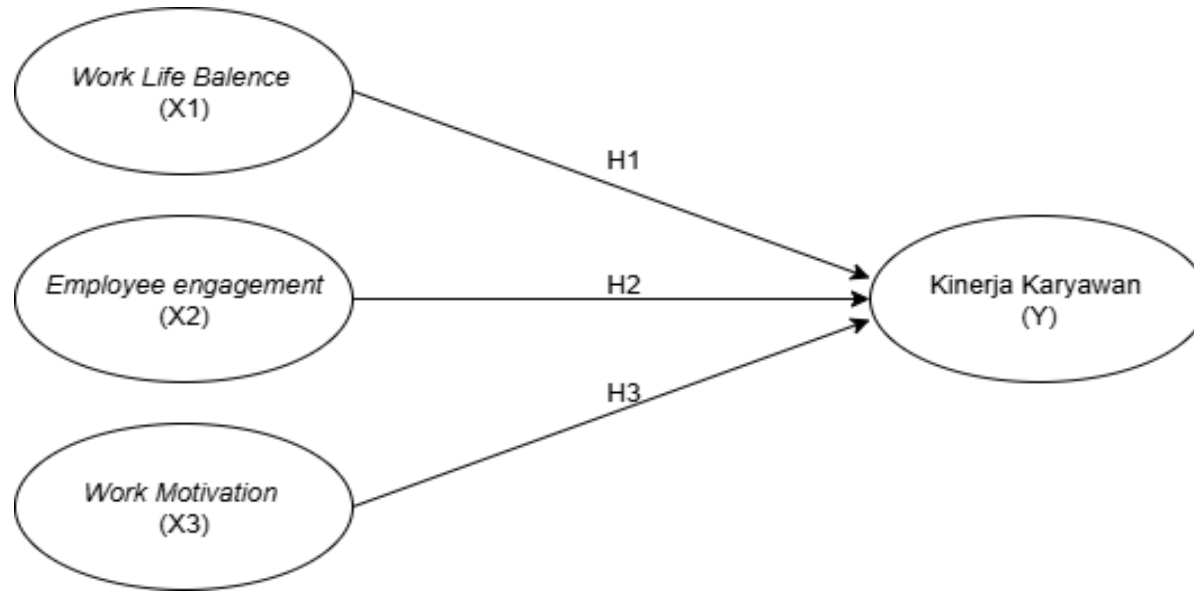
Literatur Riview

- **Kinerja Karyawan (Y)**
- Sikap serta perasaan individu terhadap pekerjaannya mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki emosi positif terhadap peran yang dijalankan. Sementara itu, motivasi dapat dipahami sebagai proses mendorong seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan atau menyelesaikan tugas yang diinginkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar. Faktor internal mencakup pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi, kepribadian, sikap, serta perilaku yang berdampak pada hasil kerja. Sementara itu, faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, kualitas hubungan antar karyawan, serta kondisi lingkungan kerja. Adapun Indikator Kinerja Karyawan menurut[39] :
- **Motivasi Karyawan** Ditunjukkan melalui kepuasan kerja, rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta dorongan untuk mencapai tujuan organisasi.
- **Pengembangan Keterampilan** Dilakukan dengan menyediakan pelatihan, program pengembangan profesional, kesempatan belajar, dan peningkatan kemampuan.
- **Tunjangan Karyawan** Meliputi penyediaan fasilitas yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, layanan kesehatan, serta program kesejahteraan sosial.
- **Inisiatif Karyawan Karyawan** memiliki kemauan untuk mengambil tanggung jawab tambahan tanpa harus diminta terlebih dahulu.
- **Ketepatan Waktu (Timeliness)** Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan tepat waktu sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan.

Metode

Jenis Penelitian	Metode Kuantitatif
Populasi	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU di wilayah Sidoarjo yang bekerja pada berbagai bagian operator, administrasi, dan supervisor.
Jumlah Sampel	Berdasarkan hasil perhitungan rumus Slovin telah ditemukan jumlah sebesar 103,7 yang dibulatkan menjadi 104 responden dalam penelitian ini.
Teknik Pengambilan Sampel	Non-probability sampling dengan metode purposive sampling
Teknik Analisis Data	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Partial Least Square (PLS). Dalam metode PLS ini, Teknik analisis yang diterapkan mencakup analisis model pengukuran (outermodel) dan model struktural (innermodel). Pengujian model pengukuran (outermodel) meliputi tiga aspek, yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability. Sedangkan Pengujian model struktural (innermodel) melibatkan dua komponen, yaitu R Square dan <i>Path Coefficient</i> .
Alat Analisis Data	Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan metode PLS (<i>Partial Least Square</i>) – SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>) dengan dukungan software SmartPLS 3.0. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).

Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual yang dirancang, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Work Life Balance (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Employee Engagement (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Job Satisfaction(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil Dan Pembahasan

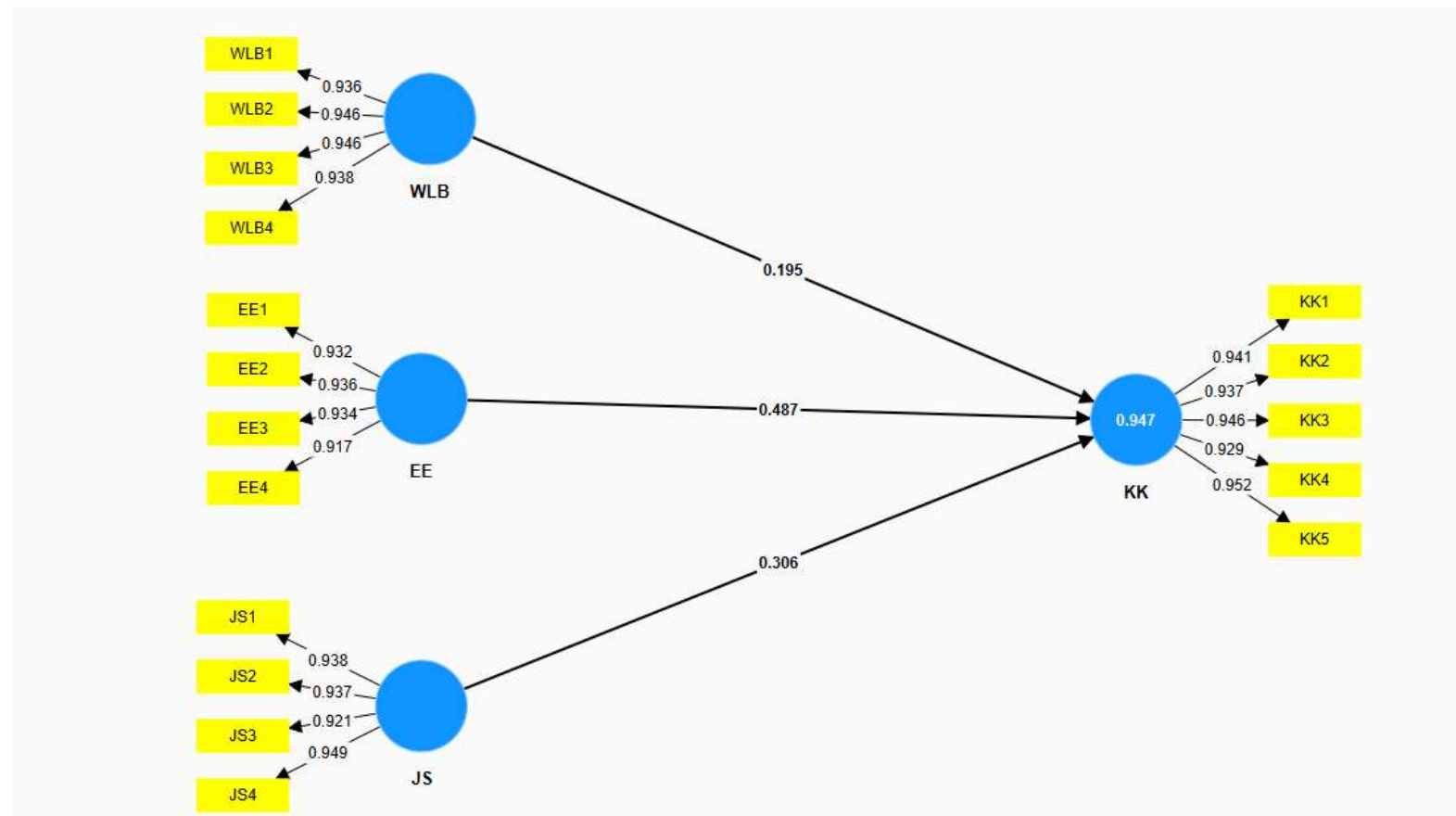
- Deskripsi responden

Data untuk penelitian ini diambil dengan pembagian kuesioner secara online, yang diisi oleh responden dengan mayoritas berdomisili Sidoarjo dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 57.1% dan perempuan sebesar 42.9%. Total data terkumpul sebanyak 148 responden yang memenuhi kriteria. Hasil tabulasi data akan disajikan dalam tabel seperti berikut ini ;

Tabel 1 Tabulasi Data
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	57.1	57.1%
	perempuan	42.9	42.9%
Usia	18-25	31.3	31.3%
	26-30	33.9	33.9%
	31-35	19.6	19.6%
	>36	15.2	15.2%
Posisi Jabatan	Operator	49.1	49.1%
	Administrasi	23.2	23.2%
	Pegawai Shift	9.8	9.8%
Lama bekerja	<1 Tahun	9.8	9.8%
	1-3 Tahun	46.4	46.4%
	4-6 Tahun	20.5	20.5%
	>6 Tahun	23.2	23.2%

Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 2. Outer Loading

Hasil Dan Pembahasan

- Uji validitas

Dilakukan untuk menilai ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading $> 0,70$ sehingga dinyatakan valid. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap konstruk $> 0,5$, yang menandakan validitas konvergen telah terpenuhi. Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil yang baik, dengan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha $> 0,70$. Oleh karena itu, seluruh instrumen dan konstruk dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 2 Model pengukuran
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Status	CR	AVE	Alpha	Status
Work Life Balance (X1)	WLB 1	0.936	Valid	0.957	0.887	0.957	Reliabel
	WLB2	0.946	Valid				
	WLB 3	0.946	Valid				
	WLB 4	0.938	Valid				
Employee Engangement (X2)	EE 1	0.932	Valid	0.948	0.865	0.948	Reliabel
	EE 2	0.936	Valid				
	EE 3	0.934	Valid				
	EE 4	0.917	Valid				
Job Satisfaction (X3)	JS 1	0.938	Valid	0.953	0.877	0.953	Reliabel
	JS 2	0.937	Valid				
	JS 3	0.921	Valid				
	JS 4	0.949	Valid				
Kinerja Karyawan(Y)	KK1	0.941	Valid	0.968	0.885	0.968	Reliabel
	KK 2	0.937	Valid				
	KK 3	0.946	Valid				
	KK 4	0.929	Valid				
	KK 5	0.952	Valid				

Hasil Dan Pembahasan

- *Uji Discriminant Validity*

Validitas diskriminan atau discriminant validity digunakan untuk memastikan bahwa sebuah konstruk terdapat nilai loading yang lebih besar daripada untuk konstruk lain. Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Uji Discriminant Validity* menggunakan kriteria *Fornell Larcker Criterion* dapat dijelaskan bahwa nilai yang tertinggi dengan Variabel Work Life Balance 0.942, Variabel Kinerja Karyawan 0.941, Variabel Job Satisfaction 0.936, Variabel Employee Engagement 0.930

	KK	EE	JS	WLB	Kesimpulan
EE	0.930				Valid
JS	0.959	0.936			Valid
KK	0.964	0.958	0.941		Valid
WLB	0.945	0.951	0.946	0.942	Valid

Tabel 3 Diskriminan Validity (Fornell-Lacker's Criteria)
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Model Pengukuran (Inner Model)

Tabel 4 Nilai R-Square
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

	R-square	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0.947	Kuat

a. R Square

R-Square mengukur kuantitas dari variasi variabel endogen yang mampu dideskripsikan dari variabel independen (eksogen). Nilai R square disebut kuat apabila $>0,75$, nilai R square $0,50$ mencakup klasifikasi moderat. Serta mencakup klasifikasi lemah apabila nilai R square $<0,25$.

Berdasarkan tabel 4, nilai R-Square dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu $0,947$ termasuk dalam kategori kuat

Model Pengukuran (Inner Model)

Tabel 5. F-Square
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

	KK	Kesimpulan
EE	0.309	Moderat
JS	0.108	Kecil
WLB	0.059	Kecil

b. F Square

F-Square dimanfaatkan dalam memperoleh seberapa besar pengaruh antar variabel. Nilai F-Square disebut kecil apabila sejumlah 0,02, disebut moderat apabila sejumlah 0,15, disebut besar apabila sejumlah 0,35 akan tetapi nilai dibawah dari 0,02 mampu diabaikan maupun dinyatakan tidak terdapat pengaruh.

Berdasarkan tabel 5, nilai R-Square dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu 0,947 termasuk dalam kategori kuat

Model Pengukuran (Inner Model)

Konstruk	Original sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P valules	Kesimpulan
EE-KK	0.487	5.937	0.000	Diterima
JS-KK	0.306	3.035	0.002	Diterima
WLB-KK	0.195	2.332	0.020	Diterima

Tabel 6 Path Coefficient
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Model Pengukuran (Inner Model)

c. Estimate for Path Coefficient dan Uji Hipotesis

Uji Estimasi Koefisien Jalur dilakukan menggunakan bootstrapping untuk menentukan korelasi antar variabel. Dikatakan memiliki korelasi yang kuat jika variabel tersebut memiliki nilai p-value mendekati +1 dan lemah ketika nilainya mendekati -1. Akan ditemukan adanya pengaruh signifikan antar variabel, apabila nilai t-hitung besar daripada 1,96 (t tabel) maupun p-value lebih sedikit dibandingkan 0,05.

- Berdasarkan tabel 6 membuktikan Variabel Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan diterima dikarenakan koefisien jalurnya memiliki korelasi positif yaitu senilai 0.487. selain itu, nilai t-statistiknya < 1,96 dan p-valuenya > 0,05 yang membuktikan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Berdasarkan tabel 6 membuktikan Variabel Job Satisfaction terhadap Kinerja Karyawan diterima dikarenakan koefisien jalurnya memiliki korelasi positif yaitu senilai 0.306. selain itu, nilai t-statistiknya < 1,96 dan p-valuenya > 0,05 yang membuktikan terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

Model Pengukuran (Inner Model)

- Berdasarkan tabel 6 membuktikan Variabel Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan diterima dikarenakan koefisien jalurnya memiliki korelasi positif yaitu senilai 0.195. selain itu, nilai t-statistiknya $< 1,96$ dan p-valuenya $> 0,05$ yang membuktikan terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan
1. Variabel Employee Engagement didapatkan nilai t-statistic : $5.937 > 1,96$ dengan nilai p-value : 0,000 yang artinya Employee Engagement berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 2. Variabel Job Satisfaction didapatkan nilai t-statistic : $3.035 > 1,96$ dan nilai p-value : 0.002 yang artinya Job Satisfaction berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 3. Variabel Work Life Balance didapatkan nilai t-statistic : $2.332 > 1,96$ dan nilai p-value : 0.020 yang artinya Work Life Balance berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan

- **Employee Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.
- **Job Satisfaction berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**
Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa job satisfaction merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.
- **Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**
Dari hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, disimpulkan bahwa Employee Engagement, Job Satisfaction, dan Work Life Balance terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh aspek psikologis, emosional, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui upaya organisasi dalam memperkuat keterikatan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut merupakan faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Saran bagi peneliti selanjutnya :

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek dan lokasi penelitian pada sektor industri yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji peran variabel mediasi atau moderasi, seperti stres kerja sebagai variabel moderasi.

Daftar Pustaka

- [1] Zhulia Choirun Nisa, “Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat,” *J. Manaj.*, vol. 11, no. 1, pp. 71–85, 2025, doi: 10.54964/manajemen.v11i1.522.
- [2] S. N. Surabaya *et al.*, “Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593”.
- [3] P. W. Balance and D. Kerja, “Indikator Worklife Menurut Wonny,” vol. 3, no. 2, pp. 567–581, 2025.
- [4] A. Ramadhani, D. A. P. Umagapi, T. A. Rachman, W. P. Rahayu, and A. Winarno, “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kewirausahaan,” *J. Ekon. Bisnis dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 228–244, 2025, doi: 10.58192/ebismen.v4i1.3221.
- [5] Muhammad Mudrik Fairnandha, “Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 920–930, 2021.
- [6] Norwilistini and Noorhasanah, “Jual Beli Bahan Bakar Minyak Eceran Di Kecamatan Labuan Emas Selatan Kabupaten Hulu Sungai Tengah,” *Al-Ujrah / J. Ekon. Syariah*, vol. 2, no. 01, pp. 69–81, 2024, doi: 10.63216/al-ujrah.v2i01.301.
- [7] J. Manajemen, F. Ekonomi, and U. S. Ratulangi, “SPBU DENDENGAN DALAM , KOTA MANADO ANALYSIS OF EMPLOYEE BEHAVIOR AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT,” vol. 12, no. 4, pp. 91–101.
- [8] J. Hal, K. Pada, K. Spbu, K. M. Saradan, A. E. Meganingtyas, and M. D. Ruhamak, “Journal of Education and Management Studies Mengoptimalkan Kinerja Karyawan : Studi Pengaruh Pengawasan dan Semangat,” vol. 8, no. 3, 2025.
- [9] L. Style, A. In, I. Employee, P. At, and P. Gas, “Proceeding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi),” vol. 01, no. 08, pp. 2126–2135, 2025.
- [10] K. Damayanti and F. Nafisa, “Economics and Digital Business Review Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Unit SPBU Mayangkara Group Kota Blitar,” vol. 6, no. 2, pp. 1521–1530, 2025.

Daftar Pustaka

- [11] A. Putri, D. Clarissa, and D. Andriani, “The Influence of Transformational Leadership Style , Communication and Work Culture on Employee Performance in Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Sidoarjo [Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Komunikasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Sidoarjo],” pp. 1–16.
- [12] A. R. Syamsuri and R. Hidayat, “Sinergi budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap pelayanan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Provinsi Riau,” *J. Bisnis Mhs.*, vol. 5, no. 5, pp. 2484–2492, 2025, doi: 10.60036/jbm.769.
- [13] A. N. Sari, “Impact Of Burnout And Worklife Balance On Job Satisfaction Of Tabing SPBU Employees, Padang. Dampak Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction Karyawan SPBU Tabing, Padang,” *J. Cakrawala MSJ*, vol. 1, no. 1, pp. 36–48, 2024.
- [14] D. L. Rachmawati, *Pengaruh Hubungan Interpersonal, Stres Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada SPBU Pertamina Malang*. 2024.
- [15] O. Terhadap and K. Karyawan, “No Title,” 2024.
- [16] C. Warman, “Kepuasan kerja memediasi pengaruh work life balance , burnout , dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT . Sankyu Internasional Indonesia Cilegon,” vol. 1, no. 2, pp. 101–110, 2025.
- [17] A. T. Agustina, S. Ali, Y. N. Supriadi, and S. Maryam, “Pengaruh Kelelahan Kerja , Keseimbangan Kehidupan Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong,” vol. 6, pp. 108–119, 2023.
- [18] R. Adetiyas, H. Sucipto, and A. Yulianto, “Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang),” *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, no. 5, pp. 5756–5768, 2024.
- [19] S. A. Mualimin, A. Arfah, S. Hasan, and Z. Kahfi, “Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Sudiang,” *RIGGS J. Artif. Intell. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 6405–6415, 2025, doi: 10.31004/riggs.v4i2.1632.
- [20] S. Triadi and N. Ekawaty, “Pengaruh Reward dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manaj.*, vol. 13, no. 3, pp. 400–407, 2021.

Daftar Pustaka

- [21] R. Wahyuningtyas and K. C. Kirana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul),” *Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 6, no. 1, p. 170, 2022, doi: 10.33087/ekonomis.v6i1.459.
- [22] M. Studi, P. Perawat, R. Rasidin, and K. Padang, “PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN KOMITMEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL,” vol. 8, no. 3, pp. 2043–2055, 2025.
- [23] S. Chomsiyah, Zakiyah, and Darodjat, “JURNAL LOCUS : Penelitian & Pengabdian,” *J. LOCUS Penelit. Pengabdi.*, vol. 3, no. 1, pp. 79–91, 2024.
- [24] N. M. F. Rahayu, M. Y. Darmita, and L. Oktaviani, “Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Kabupaten Badung),” *J. Res. Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 89–99, 2024, doi: 10.51713/jarma.2024.6128.
- [25] V. S. S. S. Trinovela Simanjuntak, “PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NARMA TOSERBA, NAROGONG BOGOR,” vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- [26] E. Chaerunissa and R. Pancasasti, “Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departemen Operasi PT Cogindo Daya Bersama PLTU Pelabuhan Ratu),” *J. Ris. Bisnis dan Manaj. Tirtayasa*, vol. 5, no. 2, pp. 126–146, 2021.
- [27] M. Maisaroh and R. S. Muslikhah, “Transformasi Bisnis Digital Pada Usaha Skala Mikro Di Yogyakarta : Analisis Swot,” *J. Ris. Entrep.*, vol. 7, no. 1, p. 46, 2024, doi: 10.30587/jre.v7i1.6548.
- [28] J. Beatrice and H. Sidharta, “Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas sam ratulangi (jmbsi unsrat) manajemen strategi untuk meningkatkan penjualan,” *Jmbsi Unsrat*, vol. 8, no. 1, pp. 32–49, 2021.
- [29] F. Y. Pangaribuan, C. Y. Siregar, M. Wijaya, and Muslim, “The Influence Of Work Life Balance And Work Ability On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable,” *Agust 2025 Southeast Asian J. Manag. Res. E-ISSN*, vol. 3, no. 3, p. 19, 2025.
- [30] W. Widagdo, “Model Pengembangan Employee Engagement Berbasis Work Discipline, Work Life Balance Dan Islamic Work Ethics Dalam Meningkatkan Employee Performance,” *Sultan Agung Manag. J.*, p. 99, 2023.

Daftar Pustaka

- [31] S. Mohd Safri, M. A. A. Salleh, and M. S. Mohd Salleh, “The Impact of Employee Engagement on Organizational Performance,” *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 15, no. 7, pp. 270–284, 2025, doi: 10.6007/ijarbss/v15-i7/25528.
- [32] D. U. Gede and A. T. Huluka, “Effects of employee engagement on organizational performance: case of public universities in Ethiopia,” *Futur. Bus. J.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–15, 2024, doi: 10.1186/s43093-024-00315-7.
- [33] A. Rasul Baharsyah and D. Nugrohoseno, “Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 1279–1292, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p1279-1292.
- [34] B. H. Kusumo, “The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 12, no. 3, pp. 825–832, 2024, doi: 10.37641/jimkes.v12i3.2615.
- [35] Evada Rustina, A. Dermawan, B. Vidyaningrum, and Suwandi, “The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 13, no. 3, pp. 1859–1870, 2025, doi: 10.37641/jimkes.v13i3.3336.
- [36] N. Nurhasanah, S. Sarah, and P. SK, “The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance,” *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 13, no. 3, pp. 1411–1420, 2025, doi: 10.37641/jimkes.v13i3.3342.
- [37] Luhglatno et al., *Pemahaman Gap Research Dalam Penelitian*, no. March. 2024.
- [38] P. D. Putri Pratiwi, I. W. Jata, N. W. Chintia Pinaria, and N. D. M. Santi Diwyarthi, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di TRM,” *J. Multidisiplin West Sci.*, vol. 4, no. 07, pp. 1141–1148, 2025, doi: 10.58812/jmws.v4i07.2512.
- [39] C. Caissar, A. Hardiyana, A. F. Nurhadian, and K. Kadir, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor,” *Acman Account. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 11–19, 2022.
- [40] C. R. Irawan and H. Ali, “Pengaruh Lokasi Bisnis, Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Strategi Bisnis Di Perkotaan,” *J. Kewirausahaan dan Multi Talent.*, vol. 2, no. 2, pp. 90–101, 2024, doi: 10.38035/jkmt.v2i2.154.

Daftar Pustaka

- [41] H. Humaini, R. Upe, and A. Thaha, “Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Amil (Studi Pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah Jakarta),” *J. Ilm. Ekon. Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 57–68, 2024, doi: 10.60023/hmdkrh56.
- [42] M. Aqil, “Employee Engagement Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur,” *Jebital J. Ekon. dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 3, pp. 41–48, 2024.
- [43] N. H. Zhafira, Damrus, and Y. Ertika, “Employee Engagement di Indonesia Pasca Pandemi,” *Futur. Acad. J. Multidiscip. Res. Sci. Adv.*, vol. 3, no. 1, pp. 236–246, 2025, doi: 10.61579/future.v3i1.283.
- [44] A. A. Dewiyani, P. P. Rahmi, and L. Herlina, “Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Cv Anugrah Sukses Mandiri,” *MAHATANI J. Agribisnis (agribus. Agric. Econ. Journal)*, vol. 3, no. 2, p. 269, 2020, doi: 10.52434/mja.v3i2.1283.
- [45] M. Safa’Atturrizky and M. Ekhsan, “Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Job Satisfaction,” *J. Muara Ilmu Ekon. dan Bisnis*, vol. 8, no. 1, pp. 164–176, 2024, doi: 10.24912/jmieb.v8i1.29106.
- [46] N. Prahaski, B. Dharma, K. Pekerjaan, L. Karyawan, and K. Kerja, “Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Job,” *J. Manaj. Terap. dan Keuang.*, vol. 13, no. 03, pp. 1011–1024, 2024.
- [47] Nurhasanah, Jufrizen, and Z. Tupti, “The Effect of Work Ethics, Organizational Culture and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 245–261, 2022.
- [48] I. N. Mardiani, “Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri,” vol. 4, no. 2, pp. 985–993, 2021.
- [49] Y. Badrianto and M. Ekhsan, “Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 951–962, 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.460.
- [50] N. Christy and D. Indiyati, “The Influence of Work from Home and Work Life Balance on Job Performance (A Case Study at PT Rata Indonesia),” *Am. J. Econ. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 1, pp. 50–56, 2025, doi: 10.58631/ajemb.v4i1.161.

Daftar Pustaka

- [51] I. N. Suryawan and A. Salsabilla, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 1, p. 137, 2022, doi: 10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.
- [52] Y. Melia and U. Labuhanbatu, “Pengaruh Employee Engagement , Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel di Rantauprapat,” vol. 14, pp. 542–552, 2025.
- [53] K. Pegawai and T. Agama, “Economics and Digital Business Review Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap,” vol. 6, no. 2, 2025.
- [54] K. Juwita, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *AKUNTABILITAS J. Ilm. Ilmu-Ilmu Ekon.*, vol. 13, no. 2, pp. 88–95, 2022, doi: 10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823.
- [55] H. Dunan and A. N. Saputri, “Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Job Satisfaction terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung,” vol. 7, no. 3, 2025, doi: 10.32877/eb.v7i3.2006.
- [56] A. Nurhandayani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja,” *J. Ekon. Dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–110, 2022, doi: 10.58765/ekobil.v1i2.65.
- [57] C. Roehati, M. Syahfira, and L. H. Sulistiyowati, “The Role of Individual Characteristics, Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance,” *Indones. J. Islam. Econ. Financ.*, vol. 5, no. 1, pp. 145–162, 2025, doi: 10.37680/ijief.v5i1.7019.
- [58] M. Sarstedt, C. M. Ringle, and J. F. Hair, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*, no. October 2023. 2021. doi: 10.1007/978-3-319-57413-4_15.
- [59] D. Y. Pratama, U. Nadhiroh, and B. W. Kurniawan, “Pengaruh Work Life Balance , Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang,” 2025.
- [60] R. S. Uttami and H. Sulisty, “Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Psychological Well-Being Sebagai Variabel Intervening pada Kanwil Kemenag Provinsi Jateng,” vol. 7, no. 2, 2025, doi: 10.32877/ef.v7i2.2433.

Daftar Pustaka

- [61] F. Allendila, R. Meutia, and M. R. Zati, “Pengaruh Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT . Bridgestone Sumatra Rubber Estate , Dolok Merangir , Kabupaten Simalungun , Sumatera Utara,” vol. 7, no. 2, 2025, doi: 10.32877/ef.v7i2.2489.
- [62] W. D. Anggraeni, “PENGARUH JOB SATISFACTION , ORGANIZATIONAL COMMITMENT , DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA”.
- [63] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, “When to use and how to report the results of PLS-SEM,” *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2019, doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.
- [64] P. Katili and M. Sakir, “EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KOMITMEN KERJA,” vol. 3, no. 4, pp. 2815–2824, 2024.
- [65] A. Kosim et al., “Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 7, pp. 281–290, 2023.
- [66] A. Y. Kosali et al., “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening,” vol. 18, no. 2, pp. 114–147, 2023.
- [67] R. N. Diansyah and R. Abadiyah, “[The Influence Of Innovative Behavior , Employee Engagement , Entrepreneur Self Efficacy On Employee at UD Sumber Rejeki Tanggulangin MSMEs] Pengaruh Innovative Behavior , Employee Engagement , Entrepreneur Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Tas Pada UD Sumber Rejeki Tanggulangin,” pp. 1–17.
- [68] I. K. W. D. S. Gede Crisna Wijaya, “HAPPINESS AT WORK , WORK LIFE BALANCE , DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” vol. 7, no. 1, pp. 58–70, 2024, doi: 10.30587/jre.v7i1.6548.
- [69] M. A. R. Adetia Azmi Tanjung, “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFARINA TV Adetia,” vol. 02, no. 01, pp. 49–59, 2023.
- [70] S. Zahro and R. Abadiyah, “The Influence of Work Stress and Work Load on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable for Puskesmas Wonoayu Employees [Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu],” pp. 1–16.

Daftar Pustaka

- [71] Y. Badrianto, “Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi,” vol. 4, no. 2, pp. 952–962, 2021.
- [72] A. N. Kholifah, J. A. Fadli, and U. E. Unggul, “PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KETERIKATAN KERJA DAN,” vol. 1, no. 10, pp. 2301–2318, 2022.

