

MANAJEMEN DEWANTARA

FAKULTAS EKONOMI



ISSN (Print) : 2579-4590
ISSN (Online) : 2579-4612



LETTER OF ACCEPTANCE

No: 012/UST/FE/MD/S.Ket/I/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Risal Rinofah, S.E., M.Sc
NIY : 8212327
Jabatan : Pemimpin Redaksi Jurnal "Manajemen Dewantara"

Menerangkan bahwa :

Nama : Silvana Lucky Yasinta, Rifdah Abadiyah, Dewi Andriani
e-mail : rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Telah menyerahkan artikel ilmiah dengan judul:

"PENGARUH WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPBU DI SIDOARJO"

Berdasarkan hasil review oleh mitra bestari artikel ilmiah tersebut DINYATAKAN DITERIMA untuk terbit pada Jurnal "Manajemen Dewantara" Volume 10 Nomor 2 Tahun 2026.

Surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Januari 2026

Pemimpin Redaksi



Risal Rinofah, S.E., M.Sc

NIY: 8212327



Kementerian Pendidikan Tinggi,
Sains, dan Teknologi

SERTIFIKAT

Akreditasi Jurnal



No. SK : 10/C/C3/DT.05.00/2025

Tanggal : 21 Maret 2025

Direktur Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat
dengan ini memberikan kepada

Manajemen Dewantara

EISSN : 25794612

Publisher : Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Jogja

Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode I 2025

Akreditasi Ulang di Peringkat 4 mulai
Volume 6 Nomor 2 Tahun 2022 sampai Volume 11 Nomor 1 Tahun 2027



I Ketut Adnyana
NIP 196805151994031004

Journal Editor

Editor in Chief

1. Risal Rinofah, S.E., M.Sc - Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Associate Editor in Chief

1. Prof. Irwan Trinugroho, Ph.D - Universitas Sebelas Maret
2. Pristin Prima Sari, S.E., M.M - Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
3. Lusia Tria Hatmanti Hutami, S.E., M.M - Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
4. Alfiatul Maulida, S.E., M.M - Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
5. Dr. Rhini Fatmasari., S.Pd., M.Sc - Universitas Terbuka
6. Dr. Rio Dhani Laksana, S.E., M.Sc. - Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto
7. Dr. Galuh Mira Saktiana, SE, MSc - - Universitas Tarumanegara

Submissions

My Queue

Archives 1

📄 Help

Archived Submissions

🔍 Search

⌵ Filters

New Submission

21780 **Yasinta et al.**

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KIN...

Published

View





PENGARUH WORK LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPBU DI SIDOARJO

Silvana Lucky Yasinta¹
Rifdah Abadiyah²
Dewi Andriani³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial,
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Email: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 9 Januari 2026	<i>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, dan Job Satisfaction Terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU di Sidoarjo.</i>
Revisi: 15 Januari 2026	<i>Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU di wilayah Sidoarjo yang bekerja pada berbagai bagian operator, administrasi, dan supervisor.</i>
Terbit: 28 Januari 2026	<i>Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 104 orang. Teknik pengambilan data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan Partical Least Square (PLS) versi 4.0.</i>
Kata Kunci: <i>Work Life Balance ; Employee Engagement ; Job Satisfaction ; Kinerja Karyawan</i>	<i>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</i>

PENDAHULUAN

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) merupakan fasilitas publik yang disediakan oleh distributor bahan bakar minyak untuk memenuhi kebutuhan energi masyarakat (Muhammad Mudrik Fairnandha, 2021). Di Indonesia, SPBU dikelola oleh beberapa perusahaan seperti Pertamina, Shell, Petronas, dan Total, di mana Pertamina sebagai perusahaan BUMN di sektor energi menyediakan berbagai jenis produk BBM, antara lain Pertalite 88, Pertamax 92, Pertamax Plus 95, Solar, dan Pertamina DEX (Norwilistini & Noorhasanah, 2024). Pembangunan serta pengelolaan SPBU diatur oleh ketentuan hukum yang bertujuan menjamin keamanan, keselamatan, dan kebermanfaatan bagi masyarakat, sekaligus meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan. Seiring dengan

perkembangan zaman dan meningkatnya kebutuhan energi, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan beradaptasi agar tetap kompetitif, termasuk Pertamina (Persero) yang berperan penting dalam menjaga keberlanjutan layanan energi nasional (Manajemen et al., n.d.). Dalam konteks tersebut, kualitas pelayanan menjadi faktor kunci dalam mempertahankan kepuasan pelanggan, di mana petugas SPBU sebagai garda terdepan memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan prima. SPBU di wilayah Sidoarjo sendiri beroperasi selama 24 jam penuh untuk memastikan seluruh kebutuhan pelanggan terpenuhi secara optimal (Hal et al., 2025).

Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan perlu menerapkan strategi yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Di SPBU Sidoarjo khususnya (SPBU Lebo, SPBU Pilang dan SPBU Jati), upaya peningkatan kinerja dilakukan melalui pelatihan keterampilan, pemberian kompensasi yang adil, serta kesempatan promosi jabatan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan (Style et al., 2025). Pelatihan yang berkesinambungan membantu karyawan mengasah kemampuan dan meningkatkan kompetensi kerja, sehingga memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi pengembangan karier individu (Damayanti & Nafisa, 2025). SPBU tidak hanya berfungsi sebagai tempat penyaluran bahan bakar, tetapi juga sebagai penyedia layanan publik bagi masyarakat pengguna kendaraan bermotor. Kualitas pelayanan menjadi faktor strategis dalam menjaga kepuasan pelanggan, yang tidak hanya bergantung pada ketersediaan bahan bakar, tetapi juga pada profesionalisme karyawan dalam melayani konsumen. Sikap cepat tanggap, ketepatan, keramahan, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja menjadi indikator penting dalam membentuk persepsi positif pelanggan terhadap SPBU (Putri et al., n.d.). Oleh karena itu, perilaku dan kinerja karyawan memiliki peran sentral dalam mencerminkan kualitas layanan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat turut memengaruhi perilaku kerja karyawan melalui nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang disepakati bersama di lingkungan kerja (Syamsuri & Hidayat, 2025).

Kondisi kerja yang ada tentu berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti situasi kerja, hubungan antarpegawai, sistem imbalan, serta kondisi fisik dan psikologis di lingkungan kerja. Sikap ini dapat bersifat positif apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, atau sebaliknya, menjadi negatif jika mereka tidak puas terhadap beban kerja, kompensasi, maupun risiko pekerjaan (Sari, 2024). Secara umum, kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau tidak senang yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin melalui perilaku mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan karyawan, dan meningkatnya kepuasan kerja pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Rachmawati, 2024). Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memengaruhi kualitas hubungan antaranggota tim. Hubungan interpersonal yang harmonis dapat meningkatkan motivasi, kerja sama, serta produktivitas karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Komunikasi yang terbuka, dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, dan kerja sama tim yang solid menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif. Sebaliknya, konflik interpersonal dan ketegangan di lingkungan kerja dapat menghambat performa serta menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hubungan interpersonal di tempat kerja berperan sebagai fondasi penting dalam membangun kerja sama yang produktif dan menciptakan keseimbangan antara kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial bagi karyawan (Terhadap & Karyawan, 2024).

Karyawan SPBU memperoleh komponen gaji yang terdiri atas gaji pokok, reward audit,

dan potongan kehadiran. Nilai gaji pokok tertinggi diterima oleh pengawas shift, sedangkan yang terendah diterima oleh petugas kebersihan (cleaning service). Perbedaan tersebut menunjukkan adanya variasi gaji, tunjangan, dan jam kerja antarjabatan yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya potongan kehadiran juga menunjukkan penerapan disiplin yang ketat, yang dapat berdampak pada tingkat stres dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan (Warman, 2025). 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 (Agustina et al., 2023).

Dalam konteks pekerjaan di SPBU yang memiliki sistem kerja bergiliran dan beban kerja relatif tinggi, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi hal yang sangat penting. Ketidakseimbangan dalam aspek tersebut dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta penurunan motivasi dan produktivitas kerja (Adetiyas et al., 2024). Ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, *work-life balance* merupakan faktor yang berkontribusi besar terhadap efektivitas dan kinerja karyawan di SPBU (Mualimin et al., 2025). SPBU Sidoarjo khususnya (SPBU Lebo, SPBU Pilang dan SPBU Jati) juga melakukan evaluasi kinerja karyawan dengan memperhatikan tanggung jawab kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur. Selain itu, penerapan sistem reward yang adil dan proporsional berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, semangat, serta produktivitas karyawan. Sistem reward yang diterapkan secara efektif tidak hanya meningkatkan kepuasan dan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian hasil kerja dan audit yang lebih baik di SPBU Sidoarjo (Triadi & Ekawaty, 2021).

Work-life balance merupakan konsep keseimbangan antara pencapaian karier dengan kebahagiaan pribadi, waktu bersama keluarga, kesempatan beristirahat, serta pengembangan spiritual. Kehidupan kerja yang selaras akan mendorong semangat yang lebih tinggi, meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab penuh, baik dalam dunia kerja maupun kehidupan pribadi. Untuk menciptakan kinerja optimal, perusahaan perlu menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan. Dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan dapat memberikan hasil terbaiknya. Lingkungan kerja yang positif menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja, karena dapat memacu karyawan berkontribusi lebih besar, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap perkembangan perusahaan (Adetiyas et al., 2024). Secara keseluruhan tugas dari Work Life Balance yaitu mengadakan kapasitas untuk menyelaraskan tugas pada kepribadian seseorang dan profesional dalam bekerja, apabila tidak dijalankan dengan baik dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi individu itu sendiri (Rahayu et al., 2024).

Employee engagement dapat dipahami sebagai keterlibatan, kepuasan, serta semangat individu terhadap pekerjaan yang dijalankan. Konsep ini menggambarkan sejauh mana seorang karyawan menghayati tujuan organisasi dan mengarahkan energinya melalui inisiatif, usaha, serta ketekunan dalam bekerja. *Employee engagement* juga menunjukkan tingkat motivasi karyawan untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan, disertai kesediaan menggunakan kebebasan dalam mengambil keputusan secara mandiri guna menyelesaikan

tugas-tugas penting demi tercapainya tujuan organisasi (Trinovela Simanjuntak, 2021). Employee engagement diartikan sebagai tingkat partisipasi karyawan secara fisik, keterpusatan perhatian secara kognitif, serta keterikatan emosional terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Seiring waktu, penelitian mengenai employee engagement mengalami perkembangan pesat, terutama dalam konteks organisasi (Chaerunissa & Pancasasti, 2021).

Job satisfaction mencerminkan perasaan karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi hal-hal yang dianggap penting bagi mereka. Karyawan akan merasa puas apabila memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi serta merasakan kenyamanan dan kesenangan dalam bekerja. Kepuasan kerja ini mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan sukarela, bahkan di luar tanggung jawab utamanya. Tingkat kepuasan kerja dapat terlihat dari hubungan harmonis dengan rekan kerja, kesesuaian jenis pekerjaan dengan kemampuan, besaran gaji yang diterima, serta adanya perlakuan yang adil antara atasan dan bawahan (Maisaroh & Muslikhah, 2024). Kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan dan hasil yang dicapai, di mana mereka memperoleh umpan balik yang sebanding dari perusahaan. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif, antusias, dan bersemangat dalam bekerja, sedangkan ketidakpuasan cenderung menimbulkan perilaku negatif, menurunkan motivasi, bahkan menyebabkan frustrasi terhadap pekerjaan (Agustina et al., 2023).

Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu meningkatkan produktivitas serta motivasi individu (Beatrice & Sidharta, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pangaribuan et al., 2025). Namun penelitian lain menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Widagdo, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang tidak sederhana terhadap kinerja karyawan, karena hasilnya bisa berbeda-beda tergantung pada cara karyawan menerapkan dan merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi (Mohd Safri et al., 2025). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Gede & Huluka, 2024). Namun penelitian lain menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rasul Baharsyah & Nugrohoseno, 2021). Hal ini berarti tingkat keterlibatan karyawan tidak selalu memberikan dampak yang sama di setiap organisasi, karena dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, beban tugas, serta kondisi psikologis karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusumo, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Evada Rustina et al., 2025). Namun penelitian lain menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurhasanah et al., 2025).

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Hubungan *Work Life Balance* dengan Kinerja Karyawan (H1)

Work-life balance dipahami sebagai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan setiap individu. Keseimbangan ini menjadi aspek penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Konsep *work-life balance* mencakup harmonisasi antara ambisi atau karier dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, serta pengembangan spiritual (Adetiyas et al., 2024). Penerapan program *work-life balance* dalam sebuah perusahaan diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan serta menumbuhkan motivasi dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab mereka terhadap organisasi (Mardiani, 2021).

Saat ini, tingginya tuntutan pekerjaan sering membuat individu kesulitan menjaga keseimbangan antara aktivitas kerja dengan kegiatan di luar pekerjaan. Untuk menggambarkan kondisi tersebut, dikenal istilah *work-life balance*, yaitu praktik di lingkungan kerja yang bertujuan mendukung kebutuhan karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaannya. *Work-life balance* mencerminkan sejauh mana seseorang dapat berpartisipasi dan merasa puas baik dalam peran pekerjaannya maupun dalam kehidupan pribadinya. Ketidakharmonisan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres pada karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas kerja (Badrianto & Ekhsan, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Christy & Indiyati, 2025).

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan *Employee Engagement* dengan Kinerja Karyawan (H2)

Employee engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, secara teoritis terdapat keterkaitan yang kuat antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan (Trinovela Simanjuntak, 2021). Rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat berdampak negatif pada kinerja, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, aksi mogok, meningkatnya ketidakhadiran, hingga tingginya tingkat *turnover*. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan, maka akan diperoleh banyak keuntungan, antara lain pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, tingkat kesalahan atau kerusakan menurun, absensi berkurang, serta perputaran karyawan menjadi rendah (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Keterlibatan karyawan menggambarkan komitmen emosional yang dimiliki individu terhadap organisasi dan tujuannya, yang mendorong mereka untuk memberikan upaya secara sukarela dalam menjalankan peran pekerjaan. Keterlibatan ini mencerminkan sejauh mana karyawan menyalurkan dirinya ke dalam pekerjaan, dengan mengekspresikan aspek fisik, kognitif, dan emosional selama melaksanakan tugas. Definisi tersebut menegaskan bahwa keterlibatan karyawan bersifat multidimensional, mencakup bukan hanya hubungan emosional, tetapi juga kontribusi pikiran dan tenaga dalam menjalankan tanggung jawab kerja (Melia & Labuhanbatu, 2025). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pegawai & Agama, 2025).

H2 : *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan *Job Satisfaction* dengan Kinerja Karyawan (H3)

Job satisfaction menjadi bagian yang tidak terpisahkan, ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka ia akan secara sadar mengetahui dan memahami apa yang

harus ia kerjakan dan pada akhirnya akan memberikan hasil terbaik kepada perusahaan (Juwita, 2022). Kepuasan kerja merupakan bentuk tanggapan atau respon karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya di tempat kerja. Hal ini tercermin dari sikap dan perilaku mereka terhadap tugas-tugas yang dilakukan serta kondisi lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat dilihat melalui berbagai aspek, seperti jenis pekerjaan, imbalan atau gaji, kesempatan promosi, hubungan antara atasan dan bawahan, interaksi dengan rekan kerja, serta efektivitas komunikasi di lingkungan kerja. Dalam pandangan humanistik, tingkat kepuasan kerja mencerminkan kualitas lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan (Dunan & Saputri, 2025).

Job satisfaction merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya (Nurhandayani, 2022). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* terhadap kinerja karyawan.

H3 : *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu fenomena secara sistematis menggunakan data berbentuk angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU di wilayah Sidoarjo yang bekerja pada berbagai bagian operator, administrasi, dan supervisor. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria responden telah bekerja minimal enam bulan dengan usia 19-40 tahun dan minimal telah menempuh Pendidikan SMA. Jumlah sampel dalam penelitian ini belum diketahui secara pasti, untuk itu penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian (Roehati et al., 2025). Adapun rumus slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (error tolerance)

N=140 (jumlah populasi)

e=0.05 e = 0.05e=0.05 (tingkat kesalahan 5%)

Contoh perhitungan sampel dalam penelitian ini:

$$n = \frac{140}{1 + 140(0.05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140(0.0025)}$$

$$n = \frac{140}{1 + 0.35}$$

$$n = \frac{140}{1.35} = 103,7 \approx 104$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas telah ditemukan jumlah sebesar 104 responden dalam penelitian ini. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder dengan menggunakan skala Likert/skala titik 5 : 1) Sangat tidak setuju, 2) Tidak setuju, 3) Netral, 4) Setuju, 5) Sangat setuju. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan penyebaran kuisioner melalui Google Form. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan software SmartPLS versi 3.0. Metode ini digunakan untuk menilai kelayakan data sekaligus menarik kesimpulan dalam pengujian hipotesis. Proses analisis dibagi menjadi dua tahap, yaitu Outer Model dan Inner Model. Pada Outer Model, dilakukan uji *Convergent Validity* untuk menilai sejauh mana indikator saling berkorelasi, dengan ketentuan *loading factor* harus lebih dari 0,7 dan *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,5. Selanjutnya, uji *Discriminant Validity* bertujuan memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya, dengan nilai batas minimal 0,5. *Composite Reliability* juga digunakan untuk mengukur konsistensi internal tiap indikator, dengan standar nilai lebih besar dari 0,7. Pada Inner Model, dilakukan pengujian R-Square guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui *Path Coefficient*, dengan melihat tingkat signifikansi hubungan antarvariabel laten menggunakan kriteria *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 (Sarstedt et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data untuk penelitian ini diambil dengan pembagian kuisioner 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 2 seperti berikut ini ;

Tabel 1 Tabulasi Data

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%

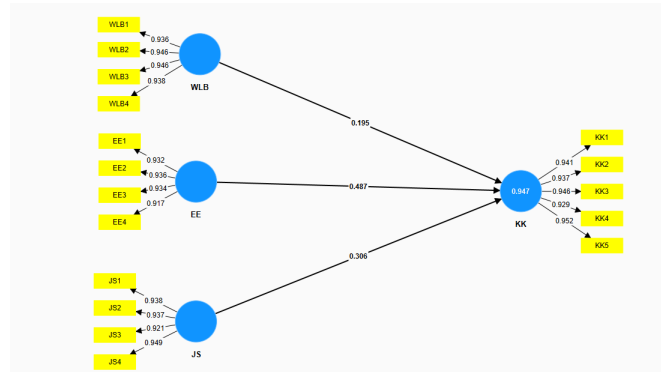
(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Model Pengukuran (Outer Model)

Convergent validity, AVE, Composite reliability, Cronbach alpha

Uji validitas merupakan ukuran yang menunjukkan kevalidan instrumen penelitian untuk mengukur sejauh mana instrumen yang diteliti. Semakin tinggi validitas instrument, semakin

akurat alat pengukuran penelitian. Dikatakan valid apabila *outer loadings* > 0,70, sehingga cukup mewakili konstruk yang diukur. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) harus > 0,5 membuktikan adanya validitas konvergen yang baik (Hair et al., 2019). Instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* > 0,60 (Hair et al., 2019).



Gambar 2. Outer Loading
Tabel 2 Model pengukuran

Variabel	Indikator	Faktor Loading	Status	CR	AVE	Alpha	Status
Work Life Balance (X ₁)	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 Engagement (X ₂)	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 (X ₃)	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				

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas, semua indikator menunjukkan nilai lebih dari 0,70, sehingga semua nilai cross loading memenuhi standar. Nilai perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa semua konstruk memperoleh nilai > 0,5 Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dikatakan *reliable*. Dari tabel di atas juga menunjukkan bahwa *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian, uji reliabilitas untuk penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan atau *discriminant validity* digunakan untuk memastikan bahwa sebuah konstruk terdapat nilai loading yang lebih besar daripada untuk konstruk lain. Dalam pengujian *discriminant validity* ini, metode *fornell-larcker criterion* dianggap baik jika akar

dari *Average Variance Extracted* (AVE) pada konstruk lebih tinggi daripada korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya (Hair et al., 2019).

Tabel 3 Diskriminan Validity (Fornell-Lacker's Criteria)

	KK	TI	WL	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

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

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. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pertanyaan mempunyai nilai loading factor yang di uji dari pada kontruk latennya, artinya setiap indikator pertanyaan mampu di perkirakan dengan baik oleh masing-masing konstruk laten atau dapat diartikan bahwa validitas diskriminan telah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari tabel diatas memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Model Struktural (*Inner Model*)

R Square

Tabel 4 Nilai R-Square

	R-square	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0.947	Kuat

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

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

F Square

Tabel 5. F-Square

	KK	Kesimpulan
EE	0.309	Moderat
JS	0.108	Kecil
WLB	0.059	Kecil

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan terkait yang memiliki pengaruh dengan kriteria F Square > 0,15 adalah variabel EE. Sedangkan yang tidak memiliki pengaruh dengan kriteria F square > 0,02 adalah variabel JS variable WLB.

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 (Hair et al., 2019).

Tabel 6 Path Coefficient

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

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2025)

Berdasarkan tabel tersebut 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 tersebut 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

Berdasarkan tabel tersebut 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. Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, dan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas, sehingga mampu bekerja lebih efektif (Katili & Sakir, 2024). Pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa hubungan tersebut kuat dan konsisten, sehingga *employee engagement* menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kosim

et al., 2023) yang menyatakan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian lain menyebutkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kosali et al., 2023). Hasil penelitian lain juga menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Diansyah & Abadiyah, n.d.).

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. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar kontribusinya sebagai indikator utama dalam menilai kinerja yang dihasilkan. Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan memberikan dampak positif bagi organisasi, khususnya dalam mendukung pencapaian tujuan serta menghasilkan output kerja yang sesuai dengan harapan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bayang Café Jimbaran (Gede Crisna Wijaya, 2024). Penelitian lain menyebutkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan efarina tv (Adetia Azmi Tanjung, 2023). Sejalan dengan penelitian (Zahro & Abadiyah, n.d.) yang mengatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap 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. Karyawan yang memiliki keseimbangan kerja-kehidupan yang baik cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih stabil, tingkat stres yang lebih rendah, serta fokus dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih efektif, produktif, dan konsisten, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (Badrianto, 2021) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mardiani, 2021). Adapun hasil penelitian lain juga mengatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kholifah et al., 2022).

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis, emosional, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. *Employee engagement* mendorong semangat, komitmen, dan dedikasi karyawan dalam bekerja, *job satisfaction* meningkatkan kemauan karyawan untuk memberikan kontribusi optimal, sedangkan *work life balance* membantu menjaga stabilitas fisik dan psikologis karyawan sehingga mampu meningkatkan fokus, motivasi, dan kualitas kinerja. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut

merupakan faktor strategis yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu objek organisasi sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, jumlah responden yang digunakan masih terbatas dan penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel independen, yaitu *Employee Engagement*, *Job Satisfaction*, dan *Work Life Balance*, sementara masih terdapat variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. 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.

REFERENSI

- Adetia Azmi Tanjung, M. A. R. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFARINA TV* Adetia. 02(01), 49-59.
- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 5756-5768.
- Agustina, A. T., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Maryam, S. (2023). *Pengaruh Kelelahan Kerja , Keseimbangan Kehidupan Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong*. 6, 108-119.
- Badrianto, Y. (2021). *Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi*. 4(2), 952-962.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Beatrice, J., & Sidharta, H. (2021). Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas sam ratulangi (jmbi unsrat) manajemen strategi untuk meningkatkan penjualan. *Jmbi Unsrat*, 8(1), 32-49.
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). 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). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(2), 126-146.
- Christy, N., & Indiyati, D. (2025). The Influence of Work from Home and Work Life Balance on Job Performance (A Case Study at PT Rata Indonesia). *American Journal of Economic and Management Business (AJEMB)*, 4(1), 50-56. <https://doi.org/10.58631/ajemb.v4i1.161>
- Damayanti, K., & Nafisa, F. (2025). *Economics and Digital Business Review Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Unit SPBU Mayangkara Group Kota Blitar*. 6(2), 1521-1530.
- Diansyah, R. N., & Abadiyah, R. (n.d.). [*The Influence Of Innovative Behavior , Employe Engagement , Entrepreneur Self Efficacy On Employe at UD Sumber Rejeki Tanggulangin MSMEs*] *Pengaruh Innovative Behavior , Employe Engagement , Entrepreneur Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Tas Pada UD Sumber Rejeki Tanggulangin*. 1-17.
- Dunan, H., & Saputri, A. N. (2025). *Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Job*

- Satisfaction terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung.* 7(3).
<https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.2006>
- Evada Rustina, Dermawan, A., Vidyaningrum, B., & Suwandi. (2025). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1859–1870. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3336>
- Gede Crisna Wijaya, I. K. W. D. S. (2024). *HAPPINESS AT WORK , WORK LIFE BALANCE , DAN JOB SATISFACTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN.* 7(1), 58–70.
<https://doi.org/10.30587/jre.v7i1.6548>
- Gede, D. U., & Huluka, A. T. (2024). Effects of employee engagement on organizational performance: case of public universities in Ethiopia. *Future Business Journal*, 10(1), 1–15.
<https://doi.org/10.1186/s43093-024-00315-7>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hal, J., Pada, K., Spbu, K., Saradan, K. M., Meganingtyas, A. E., & Ruhamak, M. D. (2025). *Journal of Education and Management Studies Mengoptimalkan Kinerja Karyawan : Studi Pengaruh Pengawasan dan Semangat.* 8(3).
- Juwita, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88–95.
<https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823>
- Katili, P., & Sakir, M. (2024). *EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KOMITMEN KERJA.* 3(4), 2815–2824.
- Kholifah, A. N., Fadli, J. A., & Unggul, U. E. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KETERIKATAN KERJA DAN.* 1(10), 2301–2318.
- Kosali, A. Y., Studi, P., Administrasi, I., Selatan, S., Karir, P., Engagement, E., & Karyawan, K. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening.* 18(2), 114–147.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., Gunawan, A., Bangsa, U. P., Korespondensi, P., Engagement, E., & Kerja, K. (2023). *Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* 7, 281–290.
- Kusumo, B. H. (2024). The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(3), 825–832.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i3.2615>
- Maisaroh, M., & Muslikhah, R. S. (2024). Transformasi Bisnis Digital Pada Usaha Skala Mikro Di Yogyakarta : Analisis Swot. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 7(1), 46.
<https://doi.org/10.30587/jre.v7i1.6548>
- Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (n.d.). *SPBU DENDENGAN DALAM , KOTA MANADO ANALYSIS OF EMPLOYEE BEHAVIOR AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT.* 12(4), 91–101.
- Mardiani, I. N. (2021). *Pengaruh work-life balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri.* 4(2), 985–993.
- Melia, Y., & Labuhanbatu, U. (2025). *Pengaruh Employee Engagement , Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel di Rantauprapat.* 14, 542–552.
- Mohd Safri, S., Salleh, M. A. A., & Mohd Salleh, M. S. (2025). The Impact of Employee Engagement on Organizational Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(7), 270–284. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v15-i7/25528>

- Mualimin, S. A., Arfah, A., Hasan, S., & Kahfi, Z. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Sudiang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 6405–6415. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1632>
- Muhammad Mudrik Fairnandha. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930.
- Norwilistini, & Noorhasanah. (2024). Jual Beli Bahan Bakar Minyak Eceran Di Kecamatan Labuan Emas Selatan Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Al-Ujrah | Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(01), 69–81. <https://doi.org/10.63216/al-ujrah.v2i01.301>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurhasanah, N., Sarah, S., & SK, P. (2025). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1411–1420. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3342>
- Pangaribuan, F. Y., Siregar, C. Y., Wijaya, M., & Muslim. (2025). The Influence Of Work Life Balance And Work Ability On Employee Performance With Organizational Commitment As An Intervening Variable. *Agust 2025 Southeast Asian Journal of Management and Research E-ISSN*, 3(3), 19.
- Pegawai, K., & Agama, T. (2025). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi Terhadap*. 6(2).
- Putri, A., Clarissa, D., & Andriani, D. (n.d.). *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]*. 1–16.
- Rachmawati, D. L. (2024). *Pengaruh Hubungan Interpersonal, Stres Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada SPBU Pertamina Malang*.
- Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Kabupaten Badung). *Journal Research of Management*, 6(1), 89–99. <https://doi.org/10.51713/jarma.2024.6128>
- Rasul Baharsyah, A., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1279-1292>
- Roehati, C., Syahfira, M., & Sulistiyowati, L. H. (2025). The Role of Individual Characteristics, Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 5(1), 145–162. <https://doi.org/10.37680/ijief.v5i1.7019>
- Sari, A. N. (2024). 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. *Jurnal Cakrawala: MSJ*, 1(1), 36–48.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (Issue October 2023). https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Style, L., In, A., Employee, I., At, P., & Gas, P. (2025). *Proceeding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*. 01(08), 2126–2135.

- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syamsuri, A. R., & Hidayat, R. (2025). Sinergi budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap pelayanan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Provinsi Riau. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(5), 2484–2492. <https://doi.org/10.60036/jbm.769>
- Terhadap, O., & Karyawan, K. (2024). *No Title*.
- Triadi, S., & Ekawaty, N. (2021). Pengaruh Reward dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 400–407.
- Trinovela Simanjuntak, V. S. S. S. (2021). *PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NARMA TOSERBA, NAROGONG BOGOR*. 2(1), 42–54.
- Warman, C. (2025). *Kepuasan kerja memediasi pengaruh work life balance , burnout , dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT . Sankyu Internasional Indonesia Cilegon*. 1(2), 101–110.
- Widagdo, W. (2023). Model Pengembangan Employee Engagement Berbasis Work Discipline, Work Life Balance Dan Islamic Work Ethics Dalam Meningkatkan Employee Performance. *Sultan Agung Management Journal*, 99.
- Zahro, S., & Abadiyah, R. (n.d.). *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]*. 1–16.