

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA, KETERLIBATAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dinda Permatasari | 202010200091 | Progam Studi Manajemen

Dosen Pembimbing :
Dewi Andriani, SE., MM

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Maret, 2024



www.umsida.ac.id



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](#)

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan mempengaruhi kesuksesan organisasi.

Keterlibatan karyawan juga dapat mendorong partisipasi karyawan yang akan meningkatkan efektifitas organisasi

Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek ini untuk mencapai efisiensi, kepuasan karyawan, dan peningkatan kinerja.

Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih puas dan terlibat secara positif di tempat kerja.

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan berusaha menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin, yang berujung pada kinerja yang baik.

Fenomena penelitian ini adalah perumda delta tirta belum memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Yaitu memberikan karyawan jobdecs lebih dari satu.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah

- Apakah keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berdampak pada kinerja karyawan?
- Apakah keterlibatan karyawan secara parsial berdampak pada kinerja karyawan?
- Apakah kepuasan kerja karyawan secara parsial berdampak pada kinerja karyawan?
- Apakah keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan?

Pertanyaan Penelitian

Bagaimana pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Kategori SDG's

- sesuai dengan kategori SDGs ke-8
<https://sdgs.un.org/goals/goal8> yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua.

Metode Penelitian



Lokasi : Kantor Pusat
PERUMDA Delta Tirta
Sidoarjo



Metode Penelitian : Metode
kuantitatif



Populasi : 363 Karyawan, Sampel :
190 Responden, Sampling :
propotional random sampling



Pengumpulan data: observasi,
wawancara dan penyebaran
kuesioner dengan pengukuran Skala
Likert 1-5(STS-SS_



Analisis Data: uji kualitas data, uji
validitas, uji reabilitas dan uji
hipotesis klasik



Pengolahan Data :
menggunakan software
pengolah data SPSS untuk
mengetahui pengaruh hasil
antar variable X dan Y

HASIL

1. Pengujian Instrumen Penelitian

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.

HASIL

b) Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach' s Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
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

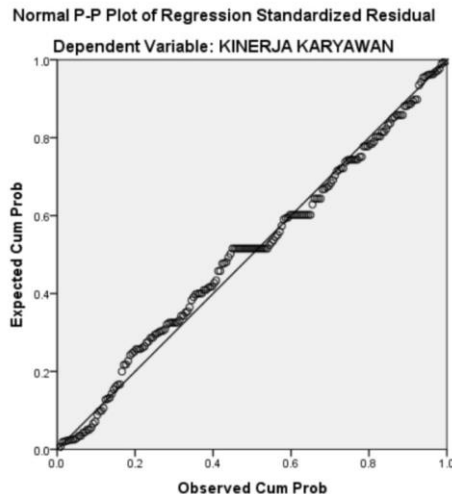
Sumber: data primer diolah

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.

HASIL

2. 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 diatas maka hasil ini memenuhi syarat normal probability plot dan dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

HASIL

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	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 diatas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variable bebas (Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Kepuasan Kerja) tidak saling mempengaruhi.

HASIL

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)

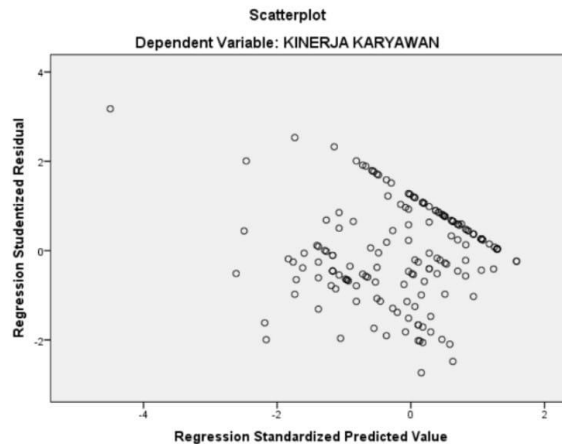
Sumber: data primer diolah

Bedasarkan tabel diatas 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.

HASIL

d) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



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

HASIL

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
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:

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

HASIL

Dari persamaan regresi yang terbentuk pada slide sebelumnya 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 $0,316$.

HASIL

2. Pengujian Hipotesis a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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.

HASIL

Pada tabel sebelumnya, dapat diuraikan sebagai berikut:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

HASIL

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.

HASIL

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

1. Hipotesis pertama: Keseimbangan Kehidupan-Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwasannya 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 bahwasannya 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].

2. Hipotesis kedua: Keterlibatan Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwasannya 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. Hasil ini membuktikan bahwasannya 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].

Pembahasan

3. Hipotesis ketiga: Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwasannya 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 bahwasannya 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 bahwasannya 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].

4. Hipotesis keempat: Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh 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.

Referensi

- [1] 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.
- [2] 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.
- [3] 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.
- [4] 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.
- [5] 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.
- [6] I. P. Sari, M. Agussalim, and D. Adawiyah, “Issn-p : 2355-0376 issn-e : 2656-8322,” vol. 3, no. 4, pp. 618–631, 2021.
- [7] 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/jmso.v2i1.2795.
- [8] 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.

Referensi

- [9] 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.
- [10] 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>.
- [11] 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.
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 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.
- [15] 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.

Referensi

- [16] 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.
- [17] 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.
- [18] 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.
- [19] C. Rupini, “PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KETERLIBATAN DAN KINERJA KARYAWAN,” 2015.
- [20] 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.
- [21] 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.
- [22] Rahayu Mardikaningsih and Samsul Arifin, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan KehidupanKerja Terhadap Turnover Intention,” *J. Baruna Horiz.* , vol. 5, no. 1, pp. 1–10, 2022.

Referensi

- [23] 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>.
- [24] 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.
- [25] Ali Hasan (2018), “Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1.,” *Bab Ii Kaji. Pustaka 2.1*, vol. 12, no. 2004, pp. 6–25, 2020.
- [26] 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.
- [27] 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.
- [28] 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.

Referensi

- [29] H. E. Irma Kusuma Fitri1*, “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>.
- [30] 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.
- [31] 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.
- [32] 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.
- [33] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- [34] Mufraini and M. Arief, *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press, 2013.



UMSIDA

DARI SINI PENCERAHAN BERSEMI