

The Influence of Work-Life Balance, Employee Engagement and Job Satisfaction on Employee Performance

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

Dinda Permatasari¹⁾, Dewi Andriani^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of work-life balance, employee involvement and job satisfaction in improving the performance of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo employees both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method using a 1-5 Likert scale analysis tool which is then tested using SPSS 24 software. The data collection technique in this study used a questionnaire distributed via a google form link. The population in this study were all employees who worked at the Head Office of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo, totaling 363 people. The sample size in this study was 190 determined using the slovin formula. The sampling method used is non probability sampling using proportional random sampling. The results of this study indicate that work-life balance, employee involvement and job satisfaction partially and simultaneously have a positive and significant effect on improving the performance of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo employees.*

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

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo baik secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis skala likert 1-5 yang kemudian diuji menggunakan software SPSS 24. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui link google form. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 363 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah 190 ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan menggunakan propotional random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo.*

Kata Kunci – Kinerja Karyawan; Keseimbangan Kehidupan-Kerja; Keterlibatan karyawan; dan Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

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

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

mereka di tempat kerja dan dalam kehidupan mereka di luar pekerjaan. Dalam hal ini, Perusahaan perlu memahami karyawannya tidak hanya dari sisi performa kerja, tapi juga di luar pekerjaan. Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik memiliki tingkat stress yang lebih rendah, lebih termotivasi di tempat kerja, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan-rekan kerja mereka. Sebagai hasilnya, mereka mampu memisahkan antara urusan pribadi dan profesional sehingga kinerja juga dapat meningkat [6].

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah keterlibatan karyawan, yakni keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja lebih tinggi dari yang ditargetkan [7]. Maka keterlibatan karyawan harus diperhatikan karena dianggap sebagai salah satu faktor terpenting bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang terus berubah. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dimulai dengan mencintai dan menikmati pekerjaan kita. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena memungkinkan karyawan untuk memiliki kehidupan kerja yang berkualitas dalam lingkungan yang nyaman dan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan perusahaan [8]. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan gagal untuk mencapainya dan menunjukkan sikap atau perilaku negative, seperti kemalasan saat melakukan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan berusaha melakukan pekerjaannya sebaik mungkin, yang berujung pada kinerja yang baik [4].

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Delta Tirta Sidoarjo. Perumda Delta Tirta adalah perusahaan yang bergerak sebagai penyedia air bersih yang ada dalam naungan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan lokasi kantor yang terletak di pusat kota Sidoarjo tepatnya di Jalan Pahlawan No. 1 Sidoarjo. Adapun layanan yang disediakan oleh Perumda Delta Tirta Sidoarjo adalah layanan pasang baru, layanan tangka air, layanan pembayaran rekening air, dan mal layanan publik Sidoarjo. Sebagai Perusahaan Daerah Air Minum tentu saja Perumda Delta Tirta berhubungan secara langsung dengan masyarakat yang menggunakan jasa layanan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mencapai kepuasan klien dan membuat gambaran yang baik untuk dirinya sendiri sebagai sebuah perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut, harus ada eksekusi pekerja yang baik, administrasi perusahaan yang baik kepada masyarakat dan hubungan kerja yang baik antara klien yang menguntungkan dan Perumda Delta Tirta. Perumda Delta Tirta membutuhkan dukungan sdm yang handal dan kompeten untuk meningkatkan efisiensi. Fenomena yang diambil pada penelitian ini adalah bahwa Perumda Delta Tirta belum memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang bekerja di Perumda Delta Tirta diberikan *job description* lebih dari satu. Keadaan ini menyebabkan timbulnya ketidak mampuan karyawan untuk mengatur waktu dan juga menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat mengurangi kinerja karyawan.

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

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Melisa S. Dkk, menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan [7]. Terdapat celah pada penelitian ini karakter responden pada penelitian ini adalah karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo, sedangkan penelitian [7] adalah karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Ayu Sutriani, mengatakan bahwa memiliki hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan [10]. Terdapat celah perbedaan pada penelitian ini adalah teknik pengujian data menggunakan uji validitas, uji reabilitas dan uji hipotesis, sedangkan pada penelitian [10] hanya menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis mengangkat judul penelitian ini yaitu, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu Perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Apakah Apakah keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berdampak pada kinerja karyawan?
2. Apakah keterlibatan karyawan secara parsial berdampak pada kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan secara parsial berdampak pada kinerja karyawan?
4. Apakah keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja secara simultan berdampak pada kinerja karyawan?

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

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berdampak pada kinerja karyawan
2. Keterlibatan karyawan secara parsial berdampak pada kinerja karyawan
3. Kepuasan kerja karyawan secara parsial berdampak pada kinerja karyawan
4. Keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja secara simultan berdampak pada kinerja karyawan

Kategori SDGs

Penelitian ini 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.

II. LITERATURE REVIEW

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu rancangan bahwa terdapat proses saling melengkapi antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan dalam mewujudkan menu kesempurnaan pada kehidupan yang dijalani oleh seseorang [6], [11]. Indikator-indikator yang dipakai dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja menurut McDonald, yaitu [12]:

1. Penyesuaian Waktu
Penyesuaian waktu menyanggung jumlah waktu yang digunakan untuk latihan kerja dan non-kerja, seperti waktu yang digunakan untuk keluarga.
2. Penyesuaian kerja sama
Penyesuaian kerja sama mengacu pada tingkat keterlibatan mental dan spekulasi dalam pekerjaan dan latihan non-kerja seseorang. Untuk meningkatkan tingkat penyesuaian kehidupan, karyawan dapat berkontribusi pada tingkat yang paling ekstrem yang dapat dibayangkan dalam setiap gerakan.
3. Penyesuaian kepuasan
Kepuasan mengacu pada kepuasan secara umum dari latihan kerja dan non-kerja. Kepuasan biasanya terjadi jika pekerja merasa bahwa apa yang telah mereka lakukan selama ini sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarganya.

Work Life Balance merupakan suatu teori yang memberikan penjelasan mengenai cara karyawan melakukan pengaturan antara lingkungan pekerjaan, keluarga secara seimbang [13]. Maka dapat disimpulkan, keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi ketika seorang karyawan mampu melakukan pembagian waktu dan tenaganya untuk menjalankan kehidupan pribadinya dengan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian [9]; [14]; [15]. Sedangkan beberapa peneliti berikut ini tidak menemukan adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja, antara lain [16]; [17].

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, persepsi bahwa ide dan pandangannya diperhitungkan, dan bagaimana manajer mendorong karyawan untuk memberikan pendapatnya. Karyawan yang semakin terlibat dalam proses perusahaan akan membuat kinerjanya juga ikut [18]. Menurut Rupini, ada 3 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingginya tingkat keterlibatan karyawan, [19] yaitu sebagai berikut:

1. Asimilasi (Assimilation)
Asimilasi dicirikan sebagai keadaan konsentrasi yang tinggi dan tertarik, tenggelam dalam pekerjaan seseorang sehingga waktu berlalu dengan cepat.
2. Kemampuan (capabilities)
Vigor atau kekuatan diidentifikasi dengan tingkat ketangguhan mental yang tinggi dan kegigihan dalam bekerja, kemauan menghargai hasil kerja serta kegigihan saat menghadapi kesulitan.
3. Dedikasi (*Dedication*)
Dedication ditandai dengan rasa bermakna, semangat, inspirasi, kebanggaan dan tantangan dalam bekerja.

Keterlibatan karyawan merupakan salah satu variabel yang merupakan konsep sumber daya manusia yang memberikan gambaran antusiasme dan dedikasi yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya [20]. Maka dapat disimpulkan keterlibatan karyawan adalah proses melibatkan karyawan di semua tingkat organisasi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian [7]; [21]; [22];. Sebaliknya penelitian [20]; [23] menemukan bahwa keterlibatan karyawan tidak memberikan pengaruh pada kinerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dicirikan sebagai reaksi yang penuh gairah dan penuh perasaan terhadap berbagai sudut pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan seseorang terhadap sesuatu sesuai dengan apa yang sebenarnya diperolehnya, sehingga terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja antar individu [24]. Menurut Luthans dalam penelitiannya terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja [25], yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.
Pusat kepuasan kerja berasal dari karakteristik pekerjaan.
2. Gaji.
Meskipun upah atau kompensasi memainkan peran penting, hal itu kompleks secara mental dan memiliki banyak dimensi sehingga berpengaruh pada kepuasan kerja.
3. Promosi.
Pengaruh kepada kepuasan kerja dapat bervariasi bergantung pada jenis promosi, karena promosi memiliki berbagai bentuk dan memberikan sejumlah manfaat.
4. Pengawasan.
Pengawasan memegang peran penting dalam kepuasan kerja. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja: orientasi pada karyawan dan keikutsertaan.
5. Rekan kerja.
Rekan kerja dan kelompok individu dianggap sebagai sumber pemenuhan kerja terbaik bagi karyawan. Kelompok lingkungan kerja, terutama kelompok yang kompak, memberikan dukungan, penghiburan, sumber nasihat, dan menawarkan bantuan kepada orang-orang.
6. Kondisi kerja.
Dampak lingkungan kerja ini serupa dengan dampak rekan kerja. Bila semua berjalan lancar, kepuasan kerja tidak akan menghadapi masalah.
Kepuasan kerja dapat dilihat ketika seorang karyawan merasakan kepuasan terhadap tugasnya, hal ini menciptakan sikap positif, kebanggan, dan penghargaan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan ekspektasinya [26]. Berdasarkan teori tersebut disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon positif terhadap kesesuaian antara seorang karyawan dan pekerjaannya.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja, antara lain penelitian [10]; [8]; [27]. Sebaliknya berbeda dengan penelitian [28]; [29]; [30] menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan (Y)

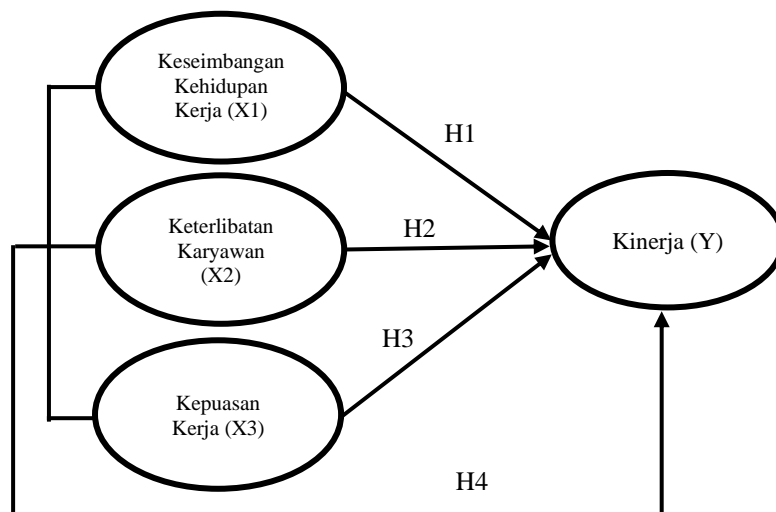
Kinerja ditunjukkan oleh salah satu karyawan atau bentuk yang terkait dengan tugas yang berkarakter. Kinerja yang bagus atau buruk dari seorang karyawan dapat ditunjukkan oleh kualitas karyawan itu sendiri. [31]. Kinerja karyawan merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan kegiatan yang memiliki kontribusi terhadap perkembangan inti teknis dalam perusahaan [32]. Kinerja karyawan dapat dilihat melalui beberapa indikator, terdapat 4 indikator untuk mengukur kinerja karyawan, menurut [33] yaitu:

1. Kualitas
Tingkat keberhasilan suatu kegiatan yang mendekati kesempurnaan, baik dalam hal penampilan maupun pencapaian tujuan yang diharapkan dari kegiatan tersebut.
2. Kapasitas
Ini menunjukkan jumlah hasil yang dikomunikasikan sebagai jumlah unit atau siklus latihan yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Sejauh mana suatu gerakan diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi dengan hasil yang didapat, mengoptimalkan pemanfaatan waktu untuk latihan lain, dll.
4. Produktivitas
Sejauh mana sumber daya manusia dimanfaatkan dalam organisasi

III. METODE

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan instrumen pengumpulan data untuk mengumpulkan data numerik dan menganalisisnya dengan statistika [33]. Lokasi penelitian ini adalah Kantor Pusat PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo, Jl. Pahlawan No.01, RW06, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kab. Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 363 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Besar sampel yang didapat ialah 190 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini adalah *propotional random sampling*, yang berarti setiap partisipan memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, tanpa memandang apakah populasinya besar atau kecil. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner dengan skala pengukuran linkert. Evaluasi responden terhadap kuesioner dihitung dengan bobot, dengan skala likert yang digunakan untuk mengukur indeks variabilitas yang meliputi 5 skala yaitu: Skala 1 (Sangat Tidak Setuju), Skala 2 (Tidak Setuju), Skala 3 (Netral), Skala 4 (Setuju), dan Skala 5 (Sangat Setuju) [34]. Dilanjutkan dengan teknik analisis data berupa uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis berupa uji parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F). Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan *software* pengolah data SPSS untuk mengetahui besarnya pengaruh atau hasil antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Keseimbangan kehidupan kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H2 : Keterlibatan karyawan diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H3 : Kepuasan kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H4 : Keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja diduga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

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.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

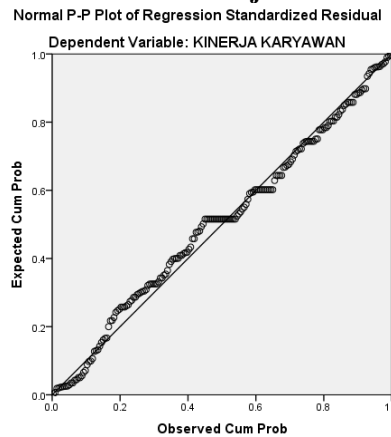
No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,807	0,60	Reliabel
2	Keterlibatan Karyawan (X2)	0,877	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	0,914	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,60	Reliabel

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.

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.

- b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	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.

- c) Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

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

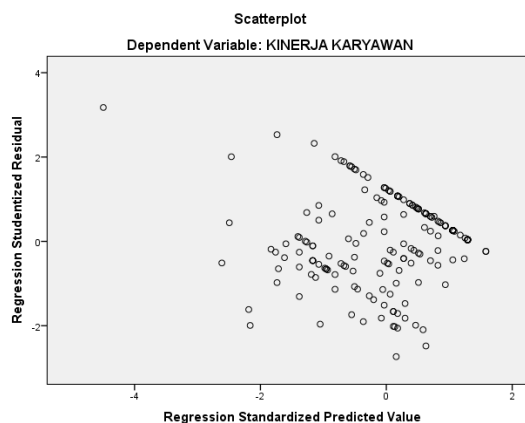
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Keterlibatan Karyawan (X2), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 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.

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.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

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

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

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

a. Konstanta

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

b. Keseimbangan Kehidupan Kerja

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

c. Keterlibatan Karyawan

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

d. Kepuasan Kerja

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

4. 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. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

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

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

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

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data primer diolah

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

c) Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X₃), Keterlibatan Karyawan (X₂), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X₁)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

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

Pembahasan

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].

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.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, kinerja karyawan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor seperti keseimbangan kehidupan-kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel independent keseimbangan kehidupan-kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja berdampak pada variabel dependen yaitu kinerja. Dari hasil pengujian maka disimpulkan:

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

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat dan hidayah-Nya bisa membuat penulis menyelesaikan karya ilmiah ini. Banyak pengalaman dan juga kesulitan yang dihadapi selama penulisan karya ilmiah ini, akan tetapi berkat bantuan dari beberapa pihak, bisa selesai dengan tepat waktu. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Terima kasih juga diucapkan kepada PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo yang telah memberikan kesempatan untuk bekerjasama dalam membatu penelitian ini dapat berjalan dengan baik. Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam pengerjaan karya ilmiah ini. Oleh karena itu, penulis membuka kritik dan saran dari pembaca sehingga karya tulis ilmiah ini bisa di lebih diperbaiki lagi.

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 Rembeka," *Agora*, vol. 7, no. 1, pp. 6–12, 2019.
- [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.
- [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 Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention," *J. Baruna Horiz.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–10, 2022.
- [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.
- [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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.