

Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan

Oleh:

Syawala Putri Safinska

Sumartik

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

11, 2024

Pendahuluan

Dalam persaingan global saat ini sebuah perusahaan di sektor industri konstruksi selalu dihadapkan pada tuntutan untuk mampu bersaing memenuhi permintaan dan kepuasan pelanggan. Sebagai industri yang sangat kompetitif, baik secara lokal maupun global, banyak perusahaan konstruksi bersaing untuk mendapatkan proyek-proyek yang tersedia.

Dalam persaingan ini, hanya perusahaan-perusahaan yang mampu memberikan kualitas, efisiensi, dan hasil terbaik yang akan berhasil memenangkan kontrak. PT. Maswindo Bumi Mas merupakan salah satu perusahaan properti dan jasa konstruksi terkemuka di Surabaya dan Sidoarjo. PT. maswindo Bumi Mas ini bergerak di bidang properti dan jasa konstruksi.

Didalam penelitian ini menggabungkan faktor work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri dalam satu kerangka penelitian untuk dijelaskan lebih lanjut bagaimana ketiga variable ini dapat saling terkait dan dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan

Data Perusahaan

Bulan	Jumlah Kehadiran dalam 1 hari	Presentase datang terlambat dalam 1 bulan	Target pembangunan (per bulan)	Hasil pembangunan (per bulan)	Keterangan
Maret	42	0	10%	10%	Tercapai
April	42	3%	10%	8,7%	Tidak Tercapai
Mei	42	3%	10%	8,7%	Tidak Tercapai
Juni	42	0	10%	10%	Tercapai
Juli	42	3%	10%	8,7%	Tidak Tercapai
Agustus	42	3%	10%	8,7%	Tidak Tercapai
September	42	0	10%	10%	Tercapai
Oktober	42	3%	10%	8,7%	Tidak Tercapai
November	42	2%	10%	9%	Tidak Tercapai
Desember	42	0	10%	10%	Tercapai
Jumlah			100%	92,5%	Tidak Tercapai

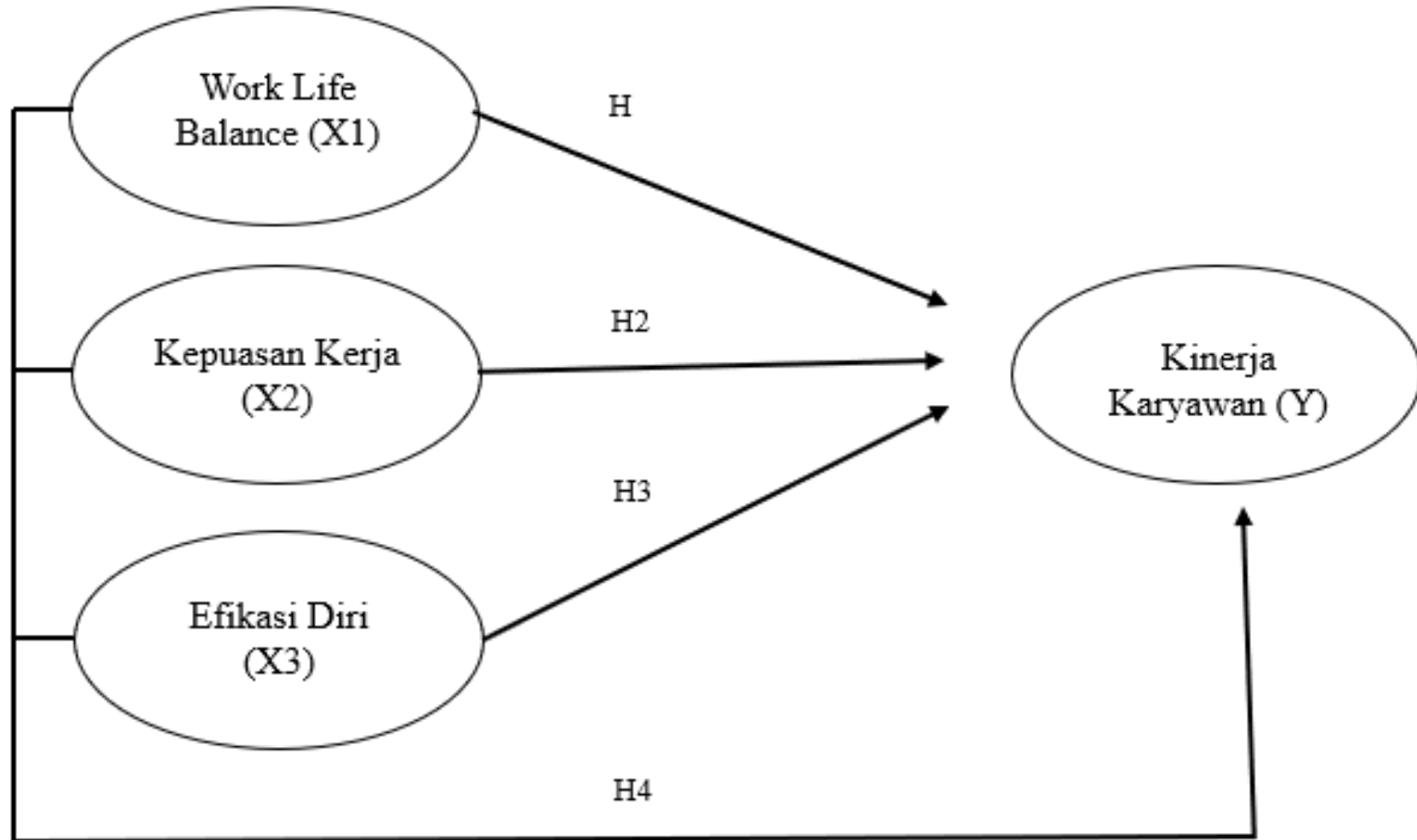
Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan?
4. Apakah work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan?

Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1: Work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4: Work life balance, Kepuasan kerja, dan Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif

Data yang digunakan dalam penelitian ini sumber data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung oleh peneliti dari karyawan dengan bantuan penyebaran kuisisioner untuk mengukur variabel yang diteliti. data sekunder yang diperoleh berupa laporan, jurnal, artikel, dan data Perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode explanatory research, digunakan untuk untuk menggali hubungan sebab-akibat antara variabel yang diamati serta untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling

Metode

Pengukuran data kuisioner dilakukan dengan menggunakan skala likert

Pengujian data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji validitas, dan uji reabilitas.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. uji t (parsial), dan uji f (simultan).

Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi software Statistical Product an Service Solution (SPSS) 25

Hasil

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Unstandarized Residual	
N	42
Test Statistic	,112
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas didapatkan nilai perhitungan sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai Signifikansi 0,05, hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dianalisis.

Hasil

2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
Work Life Balance (X1)	,321	3.118
Kepuasan Kerja (X2)	,148	6.746
Efikasi Diri (X3)	,162	6.191

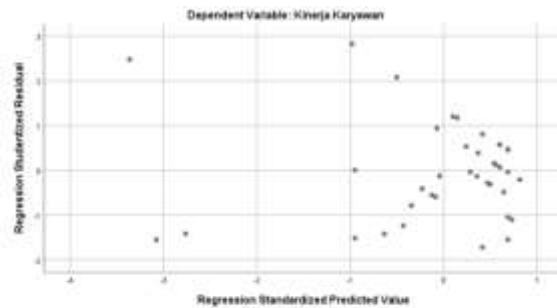
Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas pada coefficient tabel diatas dapat diketahui nilai pada Collinearity Tolerance variabel X1 sebesar 0,321 yang berarti $0,321 > 0,10$, variabel X2 sebesar 0,148 yang berarti $0,148 > 0,10$, dan variaabel X3 sebesar 0,162 yang berarti $0,162 > 0,10$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan memenuhi syarat untuk dianalisis.

Diketahui nilai Statistics VIF-nya pada variabel X1 sebesar 3,118 yang berarti $3,118 < 10,0$, variabel X2 sebesar 6,746 yang berarti $6,746 < 10,0$, dan variaabel X3 sebesar 6,191 yang berarti $6,191 < 10,0$, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan memenuhi syarat untuk dianalisis.

Hasil

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan Tabel pada Scatterplot di atas dapat dilihat bahwa pola tidak terbentuk dengan sempurna atau dapat dikatakan menyebar dan titik-titik pada gambar memencar dari atas maupun ke bawah diangka 0 dari sumbu Y yang berarti dapat disimpulkan bahwa work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri dengan kinerja karyawan tidak ada Heteroskedastisitas.

Hasil

4. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1.351

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan hasil uji Autokorelasi tersebut dapat dilihat antara work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri dengan kinerja karyawan $DW = 1,351$ Karena responden berjumlah 42 dan jumlah variabel ada 3 maka dapat dilihat $dL = 1,3573$ $dU = 1,6617$ dan nilai $4-dU$ sebesar (2,3383), ada tidaknya nilai korelasi dapat dilihat dari rumus $dL < DW < dU$ sehingga $1,3573 < 1,351 < 2,3383$, maka dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini tidak terdapat Autokorelasi.

Hasil

Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1 Work Life Balance	X1.1	,939	0,304	Valid
	X1.2	,953	0,304	Valid
	X1.3	,948	0,304	Valid
X2 Kepuasan Kerja	X2.1	,853	0,304	Valid
	X2.2	,894	0,304	Valid
	X2.3	,928	0,304	Valid
	X2.4	,962	0,304	Valid
	X2.5	,946	0,304	Valid
X3 Efikasi Diri	X3.1	,923	0,304	Valid
	X3.2	,923	0,304	Valid
	X3.3	,888	0,304	Valid
	X3.4	,901	0,304	Valid
	X3.5	,875	0,304	Valid
Y Kinerja Karyawan	Y.1	,721	0,304	Valid
	Y.2	,864	0,304	Valid
	Y.3	,851	0,304	Valid
	Y.4	,880	0,304	Valid
	Y.5	,756	0,304	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Hasil

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilsi Kritis	Keterangan
Work life balance (X1)	.941	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	,952	0,60	Reliabel
Efikasi diri (X3)	,941	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	,874	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian ini mempunyai nilai cronbach's alpha $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur didalam penelitian ini dikatakan sudah reliabel.

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6,499	2,035	
Work life balance (X1)	0,874	0,153	0,671
Kepuasan kerja (X2)	0,579	0,092	0,706
Efikasi diri (X3)	0,692	0,087	0,782

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25 1

Hasil penelitian diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,499 + 0,874X1 + 0,579 X2 + 0,692X3 + e$$

- Nilai koefisien Work life balance (X1) sebesar 0,874
- Nilai koefisien Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,579
- Nilai koefisien Efikasi diri (X3) sebesar 0,692

Hasil

Uji t Parsial

Model	t	Sig.	Kesimpulan
Work life balance (X1)	5,731	,000	Berpengaruh
Kepuasan kerja (X2)	6,299	,000	Berpengaruh
Efikasi diri (X3)	7,944	,000	Berpengaruh

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Melihat hasil dari tabel diatas jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka dapat dipastikan berpengaruh signifikan secara parsial atas kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Model	F	Sig.
Regression	20,767	,000 ^b

Sumber : Hasil olah data SPSS V.25

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil uji f (simultan) yang menunjukkan bahwa nilai Signifikan pengaruh work life balance (X1), kepuasan kerja (X2), dan efikasi diri (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $20,767 > f$ tabel 2,85 artinya work life balance (X1), kepuasan kerja (X2), dan efikasi diri (X3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh antara work life balance terhadap kinerja karyawan, diketahui work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. Artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila didukung dengan pemberian work life balance yang baik didalam perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. Artinya kepuasan kerja merupakan faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial mengenai pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan, diketahui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. Artinya efikasi diri merupakan faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji f mengenai pengaruh antara variabel work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, diketahui bahwa work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. Hal ini menunjukkan bahwa work life balance berupa keseimbangan keterlibatan antara karyawan dengan kehidupan pribadinya berupa pemberian cuti secara fleksibel diberikan dengan sesuai harapan karyawan dan perusahaan, maka karyawan dapat lebih fokus ketika kembali bekerja dan memenuhi target-target dari Perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Work Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan.
3. Efikasi Diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan.
4. Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan.

Referensi

M. Khilbran And W. I. Sakti, “Indentifikasi Faktor Risiko Human Errors Dalam Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Jasa Konstruksi,” *Jurnal Muara Sains, Teknologi, Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan*, Vol. 3, No. 1, P. 45, Oct. 2019, Doi: 10.24912/Jmstkik.V3i1.2210.

R. Pahlawan, “Quality Work Of Life Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior, Dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 20, Pp. 81–90, Mar. 2023.

H. Fani And Sumartik, “The Effect Of Compensation And Career Development On Employee Performance At Pt Jasamarga Pandaan Tol,” 2023.

I. Nurul. B. P. W. Fitrah, “Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Kompensasi Pada Pt. Xyz Konstruksi,” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 4, Pp. 1–18, 2024, Accessed: Apr. 08, 2024. [Online]. Available: <https://Ejournal.Penerbitjurnal.Com/Index.Php/Business/Article/View/683>

R. Lukmiati, A. Samsudin, And D. Jhoansyah, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi,” *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3, No. 3, 2020.

A. F. Asari, “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, Pp. 843–852, 2022.

I. N. Mardiani And A. Widiyanto, “Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gunanusa Eramandiri,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol. 4, No. 2, Pp. 985–993, Jun. 2021, Doi: 10.36778/Jesya.V4i2.456.

