

ANALISIS KESEIMBANGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN FINISHING DI PT SANSAN SAUDARA TEX JAYA

Eka Novianita¹, Ismaya Dewi Priyani²

ekanovianita759@gmail.com¹, ismayapriyani@digitechuniversity.ac.id²

Universitas Teknologi Digital Bandung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kerja dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut secara parsial maupun simultan pada karyawan bagian finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan asosiatif dengan metode survei menggunakan kuesioner. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel- variabel yang diteliti, dan hasilnya menunjukkan kondisi keseimbangan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Metode asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antar variabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa Keseimbangan Kerja di PT Sansan Saudara Tex Jaya pada Bagian Finishing memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 92,6 dengan persentase 68,6%. Kepuasan kerja di PT Sansan Saudara Tex Jaya pada Bagian Finishing memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 93,1 dengan persentase 69,0%. Kinerja Karyawan di PT Sansan Saudara Tex Jaya pada Bagian Finishing memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 93,1 dengan persentase 68,4%. jadi keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara simultan, keseimbangan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel keseimbangan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Sampel penelitian terdiri dari 27 responden yang merupakan karyawan bagian finishing di perusahaan tersebut, dipilih dengan teknik sampling jenuh. Sebelum analisis data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen serta uji asumsi klasik.

Kata kunci: Keseimbangan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work balance and employee job satisfaction on employee performance, and to determine how much influence the two variables partially or simultaneously have on finishing employees at PT Sansan Saudara Tex Jaya. The type of research used is descriptive and associative with a survey method using a questionnaire. The descriptive method is used to describe the state of the variables studied, and the results show the condition of work balance, job satisfaction, and employee performance in the company. The associative method is used to analyze the relationship or influence between variables, and the results show that Work Balance at PT Sansan Saudara Tex Jaya in the Finishing Section has an average actual weight value of 92.6 with a percentage of 68.6%. Job satisfaction at PT Sansan Saudara Tex Jaya in the Finishing Section has an actual weighted average value of 93.1 with a percentage of 69.0%. Employee performance at PT Sansan Saudara Tex Jaya in the Finishing Section has an actual weighted average value of 93.1 with a percentage of 68.4%. Job satisfaction at PT Sansan Saudara Tex Jaya in the Finishing Section has an actual weighted average value of 93.1 with a percentage of 69.0%. Employee Performance at PT Sansan Saudara Tex Jaya in the Finishing Section has an actual weighted average value of 93.1 with a percentage of 68.4%. so work balance has a positive and significant effect on employee performance, Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance, Simultaneously, work balance and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Work balance, job satisfaction, and employee performance variables were measured using a 5-point Likert scale.

The research sample consisted of 27 respondents who were employees of the finishing department in the company, selected by saturated sampling technique. Prior to data analysis, validity and reliability tests of instruments and classical assumption tests were conducted.

Keywords: *Work Balance, Job Satisfaction, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Pesatnya kemajuan sektor barang dan jasa dalam dunia bisnis telah menyebabkan antar perusahaan ketat dalam bersaing yang berupaya meningkatkan kualitas penawarannya untuk mempertahankan permintaan konsumen dan keunggulan kompetitif. Hal ini memberikan peluang besar bagi pelaku industri, seperti Industri Garmen, untuk berinovasi dan unggul di pasar. Pengusaha industri pakaian jadi semakin meningkat dan bersaing dalam menarik minat pembeli, untuk pembelian produk yang ditawarkan dengan berbagai kualitas dan keamanan produk terbaik yang dimiliki.

Diantara perusahaan yang fokus di bidang industri Garment dinataranya PT. Sansan Saudara Tex Jaya memiliki reputasi baik karena kualitas produksi yang digemari oleh para konsumen baik dalam negeri lokal ataupun luar negeri internasional. Keunggulan yang dimiliki PT. Sansan Saudara Tex Jaya ini yaitu produk Garment dengan berbagai model desain yang lebih lengkap dari pada kompetitornya.

Kemajuan dari sektor Garment atau Pakaian memperlihatkan sengitnya usaha bisnis di industri tersebut. Hal ini mengharuskan PT. Sansan Saudara Tex Jaya Untuk memastikan keberlanjutannya dalam lanskap persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus membangun keunggulan kompetitif. Menurut perusahaan manusia berperan penting untuk melakukan perubahan kearah yang positif, Oleh karena itu diperlukan individu-individu yang handal dan harus terkoordinasi melalui pengelolaan strategis Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia berkontribusi aktif pada pengambilan keputusan penting, pencapaian dan keberhasilan dalam mencapai tujuan pada PT. Sansan Saudara Tex Jaya Sumber daya manusia juga Suatu hal yang perlu dilindungi dan dijaga oleh perusahaan, Sebuah perusahaan membutuhkan orang-orang baik agar tetap kuat agar terjaminnya

PT. Sansan untuk menerapkan visi dan misi yang telah berlaku. Sumber daya manusia mengacu pada individu yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk melaksanakan berbagai tugas, termasuk pekerjaan fisik, pengambilan keputusan serta perencanaan strategis, agar tercapainya tujuan. (A.Rizaldi,2021). SDM agar dikendalikan serta diatur dengan baik, maka karyawan akan berfungsi secara efektif & efisien sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi. Maka itu, mengelola SDM harus secara baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan para karyawannya

Konsep kepuasan kerja di kalangan karyawan bergantung pada evaluasi lingkungan kerja mereka. Karyawan yang merasakan kepuasan biasanya menunjukkan preferensi yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Kepuasan kerja terutama berkaitan dengan keseluruhan sentimen individu terhadap pekerjaannya, yang mencakup faktor-faktor seperti kondisi kerja dan kecenderungan perilaku.

(Wulantika,2017). Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan dibayar sesuai dengan pekerjaannya, mereka akan lebih bahagia dengan pekerjaannya. Jika perusahaan memperhatikan kebutuhannya dan memperlakukannya dengan baik, maka karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya.

Penulis juga melakukan survei awal dengan metode penyebaran kuesioner berupa google form yang disebarakan kepada Karyawan PT. Sansan Saudara Tex Jaya. Kepuasan karyawan di PT. Sansan Saudara Tex Jaya dilandasi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kejenuhan kerja. Dalam suasana bekerja di perusahaan, setiap individu memiliki masalah di dunia kerja. Salah satunya yaitu kejenuhan kerja yang terjadi karena adanya kegiatan dan tekanan yang tinggi dalam kehidupan pekerjaan dan individu. Kejenuhan kerja tersebut akan berdampak pada individu dan perusahaan, salah satunya yaitu menurunnya kualitas karyawan sehingga produk yang dihasilkan kurang maksimal dan juga kepuasan karyawan terhadap perusahaan tersebut pun akan berkurang.

Banyaknya tekanan di lingkungan kerja akan mengakibatkan burnout sehingga menurunkan motivasi dalam bekerja dan berdampak ke hasil Kepuasan yang dinilai kurang baik (Astiti,2020).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kepuasan karyawan di PT. Sansan Saudara Tex Jaya adalah Keseimbangan Kehidupan Kerja. Untuk tujuan memajukan kepuasan atas kerja karyawan, Sekarang berbagai organisasi telah memulai mengimplementasikan metode keseimbangan kehidupan kerja untuk menyeimbangkan kegiatan kerjanya dan diluar pekerjaannya. Perusahaan mengharuskan karyawan agar dapat melakukan setiap tujuan perusahaan yang akan dicapai dan di sisi lain perusahaan harus memperhatikan mengenai fleksibel pada karyawan dalam menjalankan kehidupan sosialnya. Ketika karyawan merasakan adanya ketidakseimbangan dalam keseimbangan kehidupan kerja karena komitmen kerja yang berlebihan, mereka cenderung mencari peluang kerja alternatif yang menawarkan keseimbangan lebih baik antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi. Besarnya semangat kerja serta kepuasan kerja yang dijalani akan muncul ketika keseimbangan kehidupan kerja terlaksanakan dengan baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masyarakat akan lebih bahagia dengan pekerjaannya ketika pekerjaan dan kehidupan pribadinya seimbang dan didukung oleh perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan di penelitian ini terdiri dari teknik penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan temuan penelitian tanpa menarik kesimpulan menyeluruh, sedangkan penelitian verifikasi melibatkan pengujian keabsahan hipotesis melalui analisis statistik (Sugiyono, 2018).

Metodologi digunakan dalam penelitian meliputi penelitian deskriptif serta verifikatif melalui pengumpulan data lapangan, khususnya menggunakan metode survei eksplanatori. Metode ini dirancang untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara dua variabel dengan menguji hipotesis secara empiris. Sampel diambil dari populasi untuk melakukan survei ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

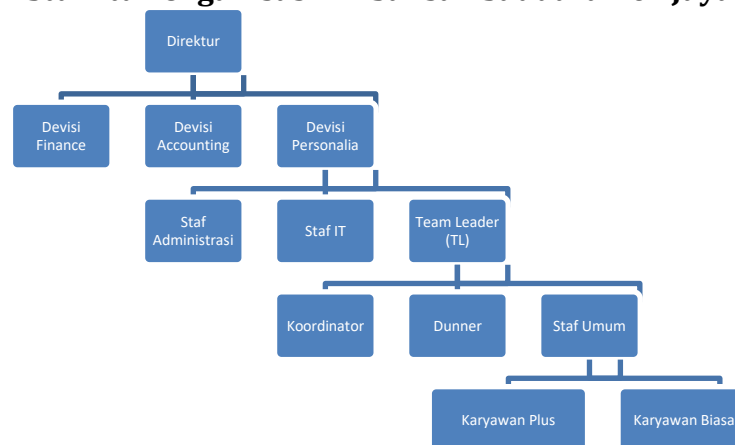
A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT Sansan Saudara Tex Jaya

Awalnya, PT. Sansan Saudaratex Jaya didirikan sebagai kemitraan dan beroperasi secara eksklusif di industri tekstil. Operasional perusahaan dimulai pada tahun 1960 dengan berdirinya pabrik tekstil yang terletak di Jalan Cijerah yang hanya fokus pada kegiatan tenun. Kain hasil produksi yang tidak dikelantang atau biasa disebut kain abu-abu ini langsung dipasarkan tanpa melalui proses pewarnaan atau finishing apa pun.

Pada tahun 1967 terjadi perpecahan kemitraan yang berujung pada relokasi pabrik ke alamat baru di Jalan Cibaligo no. 151. Selanjutnya, pada tahun 1985, melalui akta notaris yang dibuat di hadapan Notaris Lin Tanudirdja, SH, usaha milik keluarga tersebut diubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Sansan Saudaratex Jaya. Pada tahun 1987, didirikan pabrik garmen tersendiri yang dikenal dengan nama Sansan 1, yang resmi mulai beroperasi pada tanggal 14 Juli 1987. Pendirian pabrik garmen ini bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja, memanfaatkan produksi tekstil dari pabrik yang ada, dan memitigasi dampak buruk. dampak devaluasi mata uang terhadap perusahaan.

Struktur Organisasi PT Sansan Saudara Tex Jaya



Gambar 1 Struktur Organisasi
Sumber: PT Sansan Saudara Tex Jaya

Uraian Tugas (Job Description)

- **Direktur**
Direktur merupakan posisi tertinggi dalam perusahaan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh dalam pertumbuhan perusahaan secara langsung. Selain itu direktur yang lebih bertugas untuk mengawasi dan menjalankan kebijakan serta prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga dapat mengoordinasikan kegiatan para manajer di bawahnya untuk bisa sejalan dengan target yang ingin dicapai dan yang sudah ditetapkan.
- **Divisi Finance**
Divisi Finance bertugas sebagai staf yang berwenang untuk dapat memantau dan mengurus keuangan, melakukan penyelesaian keuangan, memasukkan semua transaksi, dan seseorang yang berhubungan pihak secara internal ataupun eksternal dengan aktivitas keuangan perusahaan.
- **Divisi Accounting**
Divisi Akuntansi mempekerjakan personel yang bertanggung jawab untuk meneliti dan mengautentikasi transaksi keuangan dalam organisasi untuk memastikan pencatatan, dokumentasi, dan pembuatan laporan keuangan yang tepat.

- Divisi Personalia
Divisi Personalia bertugas sebagai seorang staf yang dapat melaksanakan serangkaian kegiatan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan dan yang bertugas sebagai administrative untuk mengatur hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawannya seperti paklaring, surat pengunduran diri, dan data absensi karyawan.
- Staf Administrasi
Staf Administrasi bertugas sebagai seseorang pengelolaan dokumen dalam perusahaan dan dapat bertanggung jawab serta dapat untuk mengatur surat-menyurat, kontrak, dokumen kepegawaian dan dokumen- dokumen perusahaan yang penting lainnya.
- Staf IT
Staf IT bertugas untuk bertanggung jawab terhadap instalasi dan evaluasi pada komputer dan pengembangan sistem jaringan atau network system.
- Team Leader
Team Leader bertugas sebagai seseorang yang dapat mengarahkan tim untuk mencapai suatu goal atau tujuan pada target yang sudah ditentukan perusahaan.
- Koordinator
Koordinator bertugas sebagai seseorang yang dapat membantu team leader untuk bisa mengatur anggota team dalam memberikan instruksi pekerjaan.
- Dunner
Dunner bertugas sebagai seseorang yang dapat melakukan reminder dan menginformasikan kepada nasabah terkait tunggakan, dengan target yang telah ditetapkan serta melakukan dengan ketentuan yang sudah di instruksikan oleh team leader ataupun koordinator.
- Staf Umum
Staf Umum bertugas sebagai seseorang yang dapat mengurus berbagai pekerjaan dibalik meja.
- Karyawan Plus
karyawan yang di berikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengatur tim di are produksi di bagian masing masing jabatan sebagai karyawan plus memiliki kelebihan seperti mendapat bonus dan insentif bila target selalu mencapai.
- Karyawan Biasa
karyawan biasa merupakan karyawan yang bekerja hanya sebagai operator produksi dan tidak ada tunjangan insentif ataupun bonus bila mencapai target dan hitungan upah nya sesuai hasil pendapatan selama dia bekerja

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini menguji pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Finishing PT Sansan Saudara Tex Jaya. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 27 karyawan di Departemen Finishing. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner mengungkapkan bahwa responden menunjukkan karakteristik yang beragam dalam hal jenis kelamin, usia, dan latar belakang pendidikan.

1. Karakteristik Responden

Penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 27 karyawan yang bekerja di Departemen Finishing PT Sansan Saudara Tex Jaya. Data yang dikumpulkan memberikan wawasan mengenai karakteristik berbasis gender:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 Th	2	7.4%
26-30 Th	6	22.2%
31-35 Th	11	40.7%
36-40 Th	5	18.5%
> 40 Th	3	11.1%
Total	27	100%

Sumber: Kuesioner (diolah), 2024

Tabel 1 menghasilkan pengelompokan karyawan dari usia karyawan. Dapat diinformasikan bahwa usia Karyawan Bagian Finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya yaitu berusia 31-35 tahun sebesar 40,7% atau sebanyak 11 Karyawan, kemudian yang usia 26-30 tahun Sebesar 22,2% atau sebanyak 6 Karyawan, yang berusia 36-40 tahun sebesar 18,5% atau sebanyak 5 Karyawan, yang berusia > 40 tahun sebesar 11,1% atau sebanyak 3 Karyawan serta yang berusia < 25 Tahun sebanyak 7.4% atau sebanyak 2 Karyawan. Jadi sebagian besar usia Karyawan Bagian Finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya yang menjadi responden pada penelitian yaitu 31 sampai 35 tahun.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	16	59,3%
Perempuan	11	40,7%
Jumlah	27	100%

Sumber: Kuesioner (diolah), 2024

Tabel 2 Menginformasikan karyawan berdasarkan jenis kelamin, mayoritas Karyawan Bagian Finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 59,3% (16) dari 27 orang dan Perempuan sebanyak 40,7% (11) dari 27 orang. Jenis kelamin yang dominan di kalangan responden adalah laki-laki, hal ini disebabkan oleh keterlibatan mereka dalam peran profesional dan kewajiban sebagai pekerja karena diharuskan memiliki fisik dan kemampuan di karenakan bagian finishing harus mengangkat memindahkan barang-barang yang telah selesai.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SD	0	0.0 %
SMP	2	7.4 %
SMA	21	77.8 %
D3	3	11.1 %
S1	1	3.7 %
S2	0	0.0 %
Total	42	100%

Sumber: Kuesioner (diolah), 204

Tabel 3 memperoleh pengelompokan responden atas pendidikan. Menunjukkan mayoritas Pendidikan Karyawan Bagian Finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya berpendidikan yaitu SMA sebanyak 77,8% atau sebanyak 21 Karyawan, kedua yaitu D3 sebanyak 11,1% atau sebanyak 3 Karyawan, Ketiga yaitu SMP sebanyak 7,4% atau sebanyak 2 Karyawan, keempat yaitu S1 sebanyak 3,7% atau sebesar 1 Karyawan dan yang terakhir yaitu SD dan S2 0 Karyawan. Jadi sebagian besar karyawan pada Bagian Finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya yaitu berpendidikan SMA.

C. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menyajikan gambaran menyeluruh tentang subjek penelitian berdasarkan data variabel yang

dikumpulkan dari kelompok tertentu. Dalam penelitian ini dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel Keseimbangan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja pada karyawan Departemen Finishing PT Sansan Saudara Tex Jaya. Analisisnya meliputi pemeriksaan tanggapan kuesioner responden melalui penerapan metode distribusi frekuensi dan persentase. Evaluasi terhadap masing-masing variabel dilakukan dengan membandingkan skor aktual dengan skor ideal, dan penyajian tanggapan responden direpresentasikan secara visual dalam garis kontinum. Perhitungan persentase interpretasi dilakukan dengan menggunakan rumus yang telah ditentukan:

Untuk sementara, dilakukan upaya untuk mengklasifikasikan sebaran skor respon peserta berdasarkan kriteria tertentu:

Tabel 4 Kriteria Presentase Skor Tanggapan

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup Baik
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2011:30)

Tabel Kriteria Pengklasifikasian ini gunakan untuk kriteria penilaian atas hasil dari kuesioner yang telah dilakukan perhitungan dalam bentuk persentase.

1. Keseimbangan Kerja

Setelah menganalisis data yang dikumpulkan dari jawaban responden terhadap 12 pernyataan kuesioner terkait 7 indikator dalam variabel Work Balance, maka ditentukan skor respon yang dihasilkan.:

Tabel 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Keseimbangan Kerja

No	Indikator	Ket	Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase %	Kriteria
			STS	TS	CS	S	SS				
1	Kemampuan membagi waktu kerja dan keluarga	F	2	9	9	7	0	75	135	55,6	Cukup Baik
		%	7.4	33.3	33.3	25.9	0.0				
		Skor	2	18	27	28	0				
2	Memiliki waktu untuk melakukan kegemaran	F	1	2	10	12	2	93	135	68,9	Baik
		%	3.7	7.4	37.0	44.4	7.4				
		Skor	1	4	30	48	10				
		F	0	3	12	10	2	92	135	69,1	Baik
		%	0.0	11.1	44.4	37.0	7.4				
		Skor	0	6	36	40	10				
3	Memiliki tanggung jawab dan komitmen	F	0	4	7	15	1	94	135	69,6	Baik
		%	0.0	14.8	25.9	55.6	3.7				
		Skor	0	8	21	60	5				
5	Pembagian	F	1	7	13	6	0	78	135	57,8	Cukup

No	Indikator	Ket	Jawaban					Skor	Sko	Persent	Kriter
		%	3.7	25.9	48.1	22.2	0.0				
6	keterlibatan kerja dan keluarga Interdependensi	Skor	1	14	39	24	0	83	135	61,5	Cukup Baik
		F	0	6	14	6	1				
		%	0.0	22.2	51.9	22.2	3.7				
7	Merasa puas dengan peran kerja dan keluarga	Skor	0	6	30	48	10	94	135	69,6	Baik
		F	0	3	10	12	2				
		%	0.0	11.1	37.0	44.4	7.4				
8	Berkontibusi dalam peran	Skor	0	10	21	44	20	95	135	70,4	Baik
		F	0	5	7	11	4				
		%	0.0	18.5	25.9	40.7	14.8				
9	kerja dan keluarga Penggunaan peralatan	Skor	0	10	30	32	20	92	135	68,1	Baik
		F	0	5	10	8	4				
		%	0.0	18.5	37.0	29.6	14.8				
10		Skor	0	0	6	64	45	115	135	85,2	Sangat Baik
		F	0	0	2	16	9				
		%	0.0	0.0	7.4	59.3	33.3				
11		Skor	0	6	30	56	0	92	135	68,1	Baik
		F	0	3	10	14	0				
		%	0.0	11.1	37.0	51.9	0.0				
12		Skor	0	0	15	68	25	108	135	80,0	Baik
		F	0	0	5	17	5				
		%	0.0	0.0	18.5	63.0	18.5				
Total							111	135	68,6	Baik	
Rata-rata							92,6	135	68,6		

Sumber: Kuesioner (data diolah), 202

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.5, terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pernyataan "Kemampuan mereka untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga". Mayoritas karyawan menjawab Cukup Setuju, sedangkan 9 orang (33,3%) menyatakan tidak setuju. Khususnya, tidak ada responden yang memilih Sangat Setuju. Persentase skor rata-rata sebesar 55,6% berada dalam rentang Cukup Baik yang menunjukkan bahwa karyawan mahir dalam mengelola komitmen pekerjaan dan keluarga.

Tanggapan yang diberikan peserta terkait ketersediaan waktu untuk melakukan hobinya dinilai dengan menggunakan dua item pernyataan. Mayoritas responden (44,4%) menyatakan setuju dengan pernyataan pertama, sementara hanya 3,7% yang menyatakan sangat tidak setuju. Rata-rata skor persentase pernyataan ini sebesar 68,9% termasuk dalam kategori “baik”. Demikian pula pada pernyataan kedua, sebagian besar peserta (44,4%) memilih opsi “Cukup Setuju”, dan tidak ada responden yang memilih “sangat tidak setuju”. Rata-rata persentase skor pernyataan ini adalah 68,1% yang juga termasuk dalam kategori “baik”. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menekuni hobinya setelah menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Berdasarkan tanggapan peserta survei dengan topik “Tanggung Jawab dan Komitmen”, mayoritas karyawan menyatakan setuju dengan konsep tersebut. Secara spesifik, 15 orang (55,6%) setuju dengan pernyataan tersebut, sedangkan tidak ada responden yang sangat tidak setuju. Persentase skor rata-rata dihitung sebesar 69,6%, menempatkannya dalam kategori “Baik.” Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan tingkat tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dalam tugas pekerjaannya.

Tanggapan peserta pada topik “Pembagian keterlibatan kerja dan saling ketergantungan keluarga” dianalisis menggunakan dua item pernyataan. Pada pernyataan pertama, mayoritas responden (48,1%) menyatakan tingkat setuju terhadap pernyataan tersebut, dan tidak ada yang memilih “Sangat Setuju”. Persentase skor rata-rata pernyataan ini adalah 57,8% dengan kategori “cukup baik”. Sebaliknya, pernyataan kedua menunjukkan mayoritas setuju lebih tinggi (51,9%) dan tidak ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Rata-rata persentase skor pernyataan ini sebesar 61,5% termasuk dalam kategori “cukup baik”. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mampu secara efektif menyeimbangkan kewajiban kerja, tanggung jawab, dan komitmen keluarga..

Hasil survei kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan peran keluarga menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan sentimen tersebut, dengan 44,4% di antaranya menyatakan setuju. Sebaliknya, tidak ada responden yang sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Rata-rata skor kepuasan sebesar 69,6% dengan kategori 'Baik'. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan keluarganya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

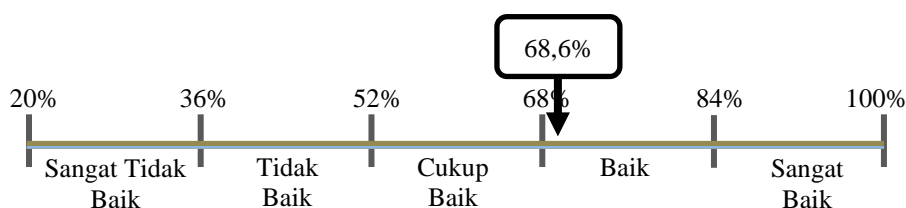
Tanggapan peserta mengenai kontribusinya dalam perannya masing-masing dianalisis melalui dua item pernyataan. Pada pernyataan pertama, mayoritas responden (40,7%) menyatakan setuju, sedangkan tidak ada yang sangat setuju. Persentase skor rata-rata pernyataan ini sebesar 70,4% yang menunjukkan tingkat persetujuan yang baik. Pada pernyataan kedua mayoritas responden (37,0%) cukup setuju, tidak ada responden yang sangat tidak setuju. Persentase skor rata-rata pernyataan ini adalah 68,1% yang juga termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan mampu memberika peluang dan berkontribusi kepada Perusahaan dalam melakukan pekerjaan.

Tanggapan peserta mengenai “pemanfaatan perlengkapan kerja dan keluarga” dianalisis menggunakan tiga item pernyataan. Hasil temuan menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan persentase 59,3% menyatakan setuju dengan pernyataan pertama, namun tidak ada satupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Persentase skor rata-rata pernyataan ini sebesar 86,2% yang menunjukkan tingkat persetujuan sangat baik. Demikian pula pada pernyataan kedua, sebanyak 51,9%

peserta menyatakan setuju, tidak ada satupun yang menyatakan sangat tidak setuju, sehingga menghasilkan persentase skor rata-rata sebesar 68,1% yang dikategorikan baik. Pernyataan ketiga menunjukkan 63,0% responden setuju, tidak ada ketidaksetujuan yang kuat, dan persentase skor rata-rata sebesar 80,0%, sehingga masuk dalam kategori cukup. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa penyediaan teknologi yang dilakukan perusahaan dapat memperlancar prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.5, variabel Keseimbangan Kerja termasuk dalam kategori "Baik", dengan rata-rata sebesar 68,6% pada 7 indikator dan 12 pernyataan dengan total nilai 92,6. Untuk menganalisis lebih lanjut persepsi responden terhadap variabel Keseimbangan Kerja, dapat dilakukan perhitungan tambahan.

Jika direpresentasikan dalam skala linier, skor sebenarnya akan muncul sebagai berikut.:



Gambar 2 Garis Kontinum Variabel Keseimbangan Kerja

Gambar 2 dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden tentang variabel Keseimbangan Kerja menghasilkan rata-rata sebesar 92,6 (68,6%) yang berada dalam kategori "baik". Artinya Keseimbangan Kerja karyawan Pada Bagian Finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya dirasakan sudah baik oleh karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap 5 indikator menggunakan 11 item pernyataan kuesioner dari variabel Kepuasan Kerja, sehingga diperoleh skor tanggapan:

Tabel 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Kepuasan Kerja

No	Indikator	Ket	Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase %	Kriteria
			STS	TS	CS	S	SS				
1	Pekerjaan yang sesuai kemampuan	F	0	0	2	13	12	118	135	87,4	Sangat Baik
		%	0.0	0.0	7.4	48.1	44.4				
		Skor	0	0	6	52	60				
2	Pekerjaan yang secara mental menantang	F	0	4	11	9	3	92	135	68,1	Baik
		%	0.0	14.8	40.7	33.3	11.1				
		Skor	0	8	33	36	15				
3	Pekerjaan yang secara mental menantang	F	0	0	3	18	6	111	135	82,2	Baik
		%	0.0	0.0	11.1	66.7	22.2				
		Skor	0	0	9	72	30				

No	Indikator	Ket r	Jawaban					Skor	Sko	Persent	Kriteri			
4	Besarnya gaji	F	1	9	7	10	0	80	135	59,3	Cukup Baik			
		%	3.7	33.3	25.9	37.0	0.0							
		Sko r	1	18	21	40	0							
5	Kecepatanl pembayar an gaji	F	0	11	10	6	0	76	135	56,3	Cukup Baik			
		%	0.0	40.7	37.0	22.2	0.0							
		Sko r	0	22	30	24	0							
6	Kepuasan atas lingkungan fisik di tempat kerja	F	0	3	12	11	1	91	135	67,4	Cukup Baik			
		%	0.0	11.1	44.4	40.7	3.7							
		Sko r	0	6	36	44	5							
7		Kepuasan atas lingkungan fisik di tempat kerja	F	0	6	12	7	2	86	135	63,7	Cukup Baik		
			%	0.0	22.2	44.4	25.9	7.4						
			Sko r	0	12	36	28	10						
8			Kepuasan atas lingkungan fisik di tempat kerja	F	0	2	9	16	0	95	135	70,4	Baik	
				%	0.0	7.4	33.3	59.3	0.0					
				Sko r	0	4	27	64	0					
9				Kepuasan atas lingkungan fisik di tempat kerja	F	0	1	11	13	2	97	135	71,9	Baik
					%	0.0	3.7	40.7	48.1	7.4				
	Sko r				0	2	33	52	10					
10	Kepuasan atas lingkungan fisik di tempat kerja				F	0	7	5	13	2	91	135	67,4	Cukup Baik
					%	0.0	25.9	18.5	48.1	7.4				
		Sko r			0	14	15	52	10					
11		Kepuasan atas lingkungan fisik di tempat kerja			F	0	6	9	12	0	87	135	64,4	Cukup Baik
					%	0.0	22.2	33.3	44.4	0.0				
			Sko r		0	12	27	48	0					
Total							1024	1485	69,0	Baik				
Rata-rata							93,1	135	69,0					

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2024

Tabel 6 Menginformasikan jika jawaban karyawan tentang “Pekerjaan yang sesuai kemampuan” mayoritas karyawan menjawab Setuju dan sebanyak 13 orang (48,1%), sedangkan paling sedikit karyawan menjawab Sangat Setuju sebanyak 0 orang (0,0%). Dengan persentase skor rata-rata sebesar 87,4% dan berada pada kategori Sangat Baik. Artinya karyawan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Tanggapan peserta mengenai “Pekerjaan yang menantang mental” dianalisis melalui dua item pernyataan. Pada pernyataan pertama, sebanyak 40,7% responden menyatakan setuju, tidak ada peserta yang menyatakan sangat tidak setuju. Persentase skor rata-rata sebesar 68,1% menunjukkan tingkat persetujuan yang baik. Pada pernyataan kedua, 66,7% peserta setuju, tidak ada satupun yang menyatakan sangat tidak setuju. Persentase skor rata-rata sebesar 82,2% juga termasuk dalam kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan mampu terlibat dalam pekerjaan menantang yang menuntut keterampilan dan usaha untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap topik “Jumlah Gaji”, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan yang berjumlah 10 orang (37,0%) menyatakan setuju, sedangkan tidak ada responden yang memilih “Sangat Setuju”. Persentase skor rata-rata dihitung sebesar 59,3%, menempatkannya dalam kategori “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya puas dengan gaji yang mereka terima sehubungan dengan tugas pekerjaannya.

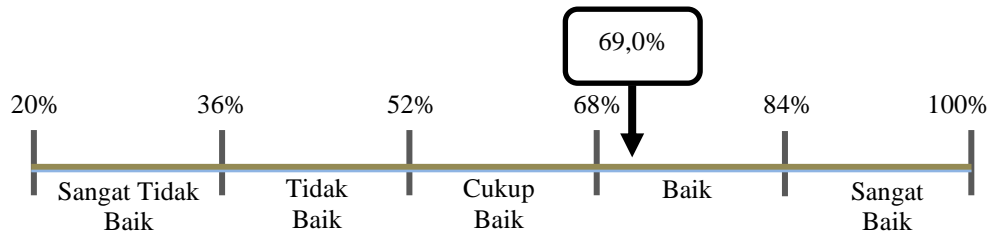
Berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh peserta sehubungan dengan perintah “Pencairan gaji tepat waktu”, sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat persetujuan, dengan 11 orang (44,4%) menyatakan sentimen “Cukup Setuju”. Sebaliknya, jumlah responden terendah yang memilih “Sangat Setuju” dan tidak ada individu yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” (0,0%). Persentase skor rata-rata sebesar 56,3% berada dalam rentang “Cukup Baik”, yang menunjukkan bahwa karyawan agak tidak puas dengan ketepatan waktu dan efisiensi proses penggajian Perusahaan.

Tanggapan peserta mengenai kepuasannya terhadap lingkungan kerja fisik dianalisis berdasarkan enam item pernyataan. Mayoritas responden (44,4%) memberikan jawaban “Cukup Setuju” pada pernyataan pertama, sedangkan tidak ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Persentase skor rata-rata pernyataan ini adalah 67,4% yang menunjukkan persepsi secara umum positif. Demikian pula pada pernyataan kedua, mayoritas responden (44,4%) memilih “Cukup Setuju”, dan tidak ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Rata-rata persentase skor pernyataan ini adalah 63,7%. Pada pernyataan ketiga, sebagian besar responden (59,3%) memilih “Setuju”, dan tidak ada responden yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju”. Rata-rata persentase skor pernyataan ini adalah 70,4%. Untuk pernyataan keempat dan kelima, sebagian besar responden (48,1%) memilih “Setuju”, dan tidak ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju”. Persentase skor rata-rata untuk pernyataan-pernyataan ini masing-masing adalah 71,9% dan 67,4%. Pada pernyataan keenam, sebagian besar responden (44,4%) memilih “Setuju”, dan tidak ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju” atau “Sangat Setuju”. Rata-rata persentase skor pernyataan ini adalah 64,4%. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum mempunyai persepsi positif terhadap lingkungan kerja fisik yang disediakan oleh perusahaan.

Tabel 6 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel Kepuasan Kerja berada pada rentang “Baik”, dimana 69,0% responden mendapat skor di atas rata-rata pada 5

indikator yang terdiri dari 11 pernyataan dengan total skor 93,1. Analisis lebih lanjut dapat dilakukan untuk menguji bagaimana responden memandang tingkat kepuasan kerja mereka:

Jika direpresentasikan dalam skala linier, skor numerik akan muncul seperti berikut:



Gambar 3 Garis Kontinum Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan spektrum yang tergambar pada Gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor persepsi responden terhadap Kepuasan Kerja masuk dalam kategori “baik” dengan nilai sebesar 93,1 (69,0%). Artinya Kepuasan Kerja Pada Bagian Finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya dirasakan sudah baik oleh karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Skor respon variabel Kinerja Pegawai ditentukan berdasarkan hasil jawaban responden terhadap 7 indikator dengan menggunakan 7 item pernyataan kuesioner:

Tabel 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Kinerja Karyawan

No	Indikator	Ket	Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase %	Kriteria
			STS	TS	CS	S	SS				
1	Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan	F	0	0	3	18	6	111	135	82,2	Baik
		%	0.0	0.0	11.1	66.7	22.2				
		Skor	0	0	9	72	30				
2	Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan	F	0	0	15	8	4	97	135	71,9	Baik
		%	0.0	0.0	55.6	29.6	14.8				
		Skor	0	0	45	32	20				
3	Kerapihan dalam bekerja	F	0	13	4	9	1	79	135	58,5	Cukup Baik
		%	0.0	48.1	14.8	33.3	3.7				
		Skor	0	26	12	36	5				
4	Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan saat bekerja	F	0	2	15	8	2	91	135	67,4	Cukup Baik
		%	0.0	7.4	55.6	29.6	7.4				
		Skor	0	4	45	32	10				

No	Indikator	Ket	Jawaban					Skor	Sko	Persent	Kriteri
5	Kekompakan antar karyawan dalam bekerja	F	0	6	11	8	2	87	135	64,4	Cukup Baik
		%	0.0	22.2	40.7	29.6	7.4				
		Skor	0	12	33	32	10				
6	Jalinan kerjasama karyawan	F	0	1	16	10	0	90	135	66,7	Cukup Baik
		%	0.0	3.7	59.3	37.0	0.0				
		Skor	0	2	48	40	0				
7	Kemandirian	F	0	4	11	10	2	91	135	67,4	Cukup Baik
		%	0.0	14.8	40.7	37.0	7.4				
		Skor	0	8	33	40	10				
Rata-rata							646	945	68,4	Baik	

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.7, sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan konsep “Kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan” dengan jawaban setuju sebanyak 18 orang atau 66,7%. Sebaliknya, tidak ada responden yang sangat tidak setuju dengan anggapan tersebut. Persentase skor rata-rata sebesar 82,2% termasuk dalam kategori Baik, yang menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan tingkat perhatian dan ketelitian yang tinggi dalam tugas pekerjaannya.

Hasil survei “Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan” menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (55,6%) menjawab Cukup Setuju, sedangkan tidak ada responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju. Persentase skor rata-rata sebesar 71,9%, termasuk dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Berdasarkan tanggapan yang dikumpulkan mengenai topik kerapian tempat kerja, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju, dengan 13 orang (48,1%) menganut pandangan ini. Sebaliknya, tidak ada responden yang sangat tidak setuju dengan anggapan tersebut. Persentase skor rata-rata mencapai 58,5%, menunjukkan klasifikasi “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin kesulitan mempertahankan tingkat organisasi dan kerapian yang tinggi dalam pekerjaan mereka tanpa bimbingan eksternal atau protokol yang ditetapkan.

Hasil survei mengenai sikap karyawan dalam mengambil tanggung jawab dalam pengambilan keputusan di tempat kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 15 orang (55,6%) menyatakan cukup setuju dengan konsep tersebut dengan memilih opsi jawaban “Sangat Setuju”. Sebaliknya, tidak ada responden yang memilih opsi jawaban “Sangat Tidak Setuju”. Persentase skor rata-rata sebesar 67,4% termasuk dalam kategori “Cukup Baik”, yang menunjukkan bahwa karyawan secara umum merasakan tingkat tanggung jawab yang cukup atas tindakan dan keputusan mereka di tempat kerja.

Berdasarkan tanggapan peserta mengenai tingkat kekompakan antar karyawan di tempat kerja, sebagian besar karyawan (40,7%) menyatakan tingkat setuju sedang, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Skor rata-rata keseluruhan menunjukkan tingkat kekompakan yang cukup baik

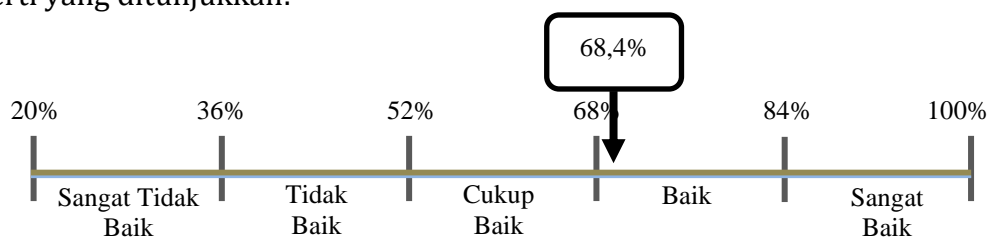
(64,4%), yang menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan kolaborasi dan kerja tim antar rekan kerja dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab bersama.

Hasil survei “Hubungan Kolaborasi Karyawan” menunjukkan bahwa mayoritas responden (59,3%) menyatakan cukup setuju dengan pernyataan tersebut. Sebaliknya, tidak ada responden yang sangat tidak setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Persentase skor rata-rata sebesar 66,7% dengan kategori tingkat kerjasama “Cukup Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan kerja sama antar karyawan untuk mempercepat penyelesaian tugas dan memenuhi tanggung jawab secara efektif.

Mayoritas karyawan menyatakan cukup setuju dengan konsep “Kemandirian”, dimana 40,7% responden memilih Cukup Setuju. Sebaliknya tidak ada responden yang memilih Sangat Tidak Setuju. Persentase skor rata-rata pertanyaan ini adalah 67,4%, sehingga masuk dalam kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin kurang motivasi untuk secara mandiri membuat keputusan terkait dengan tugas mereka..

Tabel 4.7 menggambarkan bahwa rata-rata skor variabel Kinerja karyawan berada pada rentang “Baik”, dengan persentase sebesar 68,4% berdasarkan rata-rata 7 indikator dan 92,3 pernyataan. Untuk menganalisis lebih lanjut persepsi responden terhadap variabel Kinerja Pegawai, dapat dilakukan perhitungan tambahan:

Jika direpresentasikan dalam skala linier, skor sebenarnya akan tampak seperti yang ditunjukkan:



Gambar 4 Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan

Gambar 4 dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan menghasilkan rata-rata sebesar 92,3 (68,4%) yang berada dalam kategori “baik”. Artinya Kinerja Karyawan Pada Bagian Finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya dirasakan sudah baik.

4. Analisis Verifikatif

Peneliti menggunakan metode Uji Asumsi Klasik yang dilakukan dengan berbagai pengujian seperti Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji T, dan Uji F untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda dan analisis koefisien determinasi untuk menguji hubungan antara keseimbangan kerja, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan bagian finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan data statistik dan informasi yang dikumpulkan selama proses penelitian.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengevaluasi sebaran variabel terikat, bebas, atau kedua-duanya dalam suatu model regresi, dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut berdistribusi normal atau menunjukkan penyimpangan yang signifikan. Sebaiknya model regresi mempunyai

distribusi normal atau mendekati normal agar model regresi dianggap dapat diandalkan. Nilai Asymp.Sig dapat digunakan untuk mengkonfirmasi normalitas data.

Sebagaimana dikemukakan oleh Ghozali (2023:196), Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk memastikan sifat sebaran masing-masing variabel, khususnya apakah sesuai dengan sebaran normal atau menyimpang darinya. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menilai normalitas data. Kesimpulan tentang normalitas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai probabilitas (Asymptotic Significance).

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 8 Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62579794
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.047
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

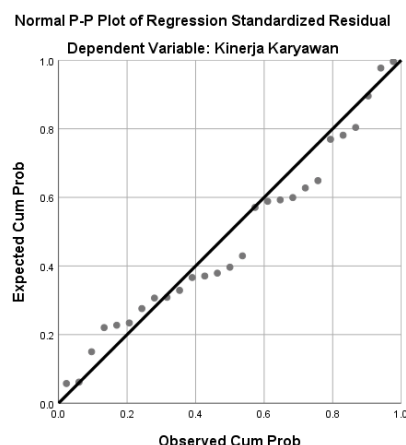
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS V25 (2024)

Hasil yang diperoleh menunjukkan hasil Asymp. Tingkat signifikansi (2-tailed) ditemukan sebesar 0,200, yang melebihi ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan distribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas data.

Ghozali (2021:18) menyatakan bahwa tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui distribusi setiap variabel, khususnya apakah mengikuti distribusi normal. Penilaian normalitas biasanya dilakukan melalui pemeriksaan plot probabilitas normal, yang memberikan wawasan tentang distribusi data.:



Gambar 5 Grafik *Normal Probability Plot*
Sumber: Output SPSS V25 (2024)

Berdasarkan bukti-bukti di atas, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Penegasan ini didukung oleh distribusi titik data yang simetris di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa kriteria normalitas yang diperlukan telah terpenuhi.

Sesuai dengan Ghozali (2021:18), uji normalitas meliputi evaluasi sebaran data sepanjang sumbu diagonal suatu grafik atau penilaian histogram residu untuk menilai kesesuaian asumsi statistik.:

1. Apabila data menunjukkan sebaran di sekitar garis diagonal dan sejajar dengan arahnya, atau jika histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menunjukkan penyebaran yang signifikan menjauhi tendensi sentral dan menyimpang dari garis tren yang diharapkan, atau jika histogram tidak menampilkan kurva berbentuk lonceng yang menunjukkan distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi gagal memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Gunawan (2020) menjelaskan Uji Multikolinearitas sebagai prosedur statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai adanya korelasi antar variabel prediktor. Mendeteksi multikolinearitas dalam model regresi melibatkan pemeriksaan hubungan antar variabel:

- a. Variance Inflation Factor (VIF) adalah ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk menilai multikolinearitas. Disarankan nilai VIF sebesar 10 atau kurang menunjukkan model regresi bebas multikolinearitas.
- b. Tingkat toleransi menjadi kriteria suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, khususnya memerlukan nilai Toleransi minimal 0,1.

Tabel 9 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keseimbangan Kerja	.773	1.293
	Kepuasan Kerja	.773	1.293

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS V25 (2024)

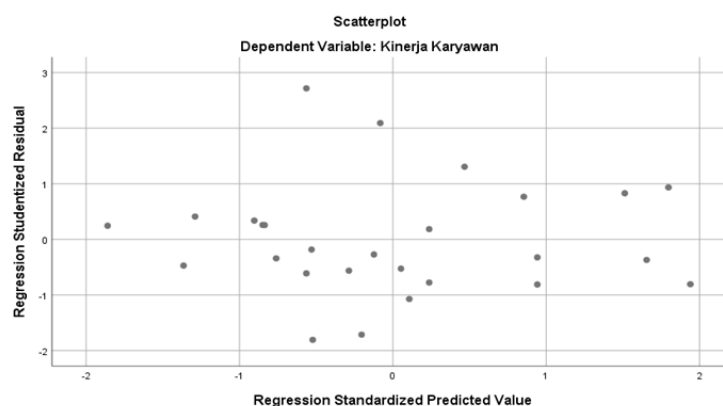
Pemeriksaan data pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara Keseimbangan Kerja dan Kepuasan Kerja. Temuan ini dikuatkan dengan Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah 10 dan nilai Tolerance yang melebihi 0,1 pada variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sehingga layak untuk dianalisis.

Uji Heteroskedastisitas

Mirdin (2021) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas dirancang untuk mengevaluasi adanya variansi yang tidak sama dalam residu model regresi pada observasi yang berbeda. Uji ini penting untuk menguji heterogenitas varians dalam analisis regresi.

- Jika terdapat susunan titik-titik tertentu, seperti titik-titik yang mengikuti pola teratur tertentu (misalnya tren bergelombang, melebar, dan menyempit), maka dapat dideteksi adanya heteroskedastisitas.
- Ketika tidak ada pola yang jelas dalam distribusi titik-titik di atas dan di bawah sumbu Y, yang menunjukkan kurangnya variabilitas sistematis, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menilai adanya tidaknya heteroskedastisitas, peneliti menggunakan uji *Spearman Rank* dengan perhitungan korelasi antara independen variabel dan nilai *absolut* atas residu. Dimana koefisien korelasi masing-masing independen variabel dengan nilai absolut residu signifikan secara statistik, sehingga hal tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas yang berarti varians dari residu tidak seragam.



Gambar 6 Regression Standardized Predicted Value

Sumber: Output SPSS V25 (2024)

Berdasarkan informasi yang tergambar pada Gambar 4.6, terlihat bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas pada variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya pola sebaran titik data baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y dalam representasi visual.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2011) menegaskan bahwa analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- a : Konstanta
- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Keseimbangan Kerja
- X₂ : Kepuasan Kerja
- b₁ dan b₂ : Koefisien Regresi

Berdasarkan pengolahan data dengan IBM SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.853	3.938		-.724	.476
	Keseimbangan Kerja	.415	.096	.583	4.329	.000
	Kepuasan Kerja	.256	.098	.354	2.628	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS V25 (2024)

Tabel 10 diatas, nilai a adalah -2,853; β_1 adalah 0,415. dan β_2 0,256. maka persamaan regresi linier berganda yang akan dihasilkan akan terlihat seperti ini:

$$Y = -2.856 + 0,415X_1 + 0,256X_2$$

- Koefisien konstan sebesar -2,856 menandakan bahwa jika tidak ada variasi pada variabel independen Keseimbangan Kerja dan Kepuasan Kerja (keduanya bernilai nol), maka proyeksi nilai kinerja karyawan adalah -2,856.
- Koefisien analisis regresi variabel Keseimbangan Kerja (X_1) adalah sebesar 0,415 yang menunjukkan bahwa peningkatan Kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,415 satuan dengan asumsi seluruh variabel yang lain tetap atau tidak berubah.
- Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2) adalah sebesar 0,256 yang menunjukkan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,256 satuan, semua variabel lainnya dianggap konstan.

F. Analisis Koefisien Determinasi

Statistik *Adjusted R-squared* biasanya digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi efektivitas model dengan menunjukkan persentase variabilitas variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai Adjusted R-squared biasanya berada dalam kisaran 0 hingga 1. Nilai yang lebih rendah di dekat 0 menunjukkan terbatasnya kekuatan penjelas variabel independen, sedangkan nilai yang lebih tinggi mendekati 1 menandakan kemampuan prediksi yang kuat dari variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel terikat (Ghozali, 2011). Hasil uji *Adjusted R-squared* diuraikan pada tabel yang tersedia.

Tabel 11

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.635	2.15955

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS V25 (2024)

Temuan analisis *R Square* pada penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,663. Hal ini menunjukkan bahwa 66,3% variasi kinerja karyawan disebabkan oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel tambahan.

G. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Tes Parsial digunakan untuk mengevaluasi pengaruh yang berbeda dari faktor-faktor independen, seperti Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja, terhadap kinerja masing-masing karyawan. Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan tingkat kepentingan hubungan antara masing-masing faktor independen dan variabel dependen:

1. Dengan tingkat signifikansi melebihi 5%, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) terbukti.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.853	3.938		-.724	.476
	Keseimbangan Kerja	.415	.096	.583	4.329	.000
	Kepuasan Kerja	.256	.098	.354	2.628	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Dengan tingkat signifikansi kurang dari 5%, jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) tidak terbukti.

Tabel 12 Pengujian Hipotesis Parsial

Sumber: Output SPSS V25 (2024)

Temuan penelitian yang mengevaluasi dampak faktor yang dimanipulasi terhadap hasil yang diukur diuraikan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

- H_0 : $\beta_1 \leq 0$, artinya Keseimbangan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H_a : $\beta_1 > 0$, artinya Keseimbangan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel, uji-t menghasilkan nilai t sebesar 4,329 untuk variabel Keseimbangan Kerja, dengan probabilitas sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diterima secara umum yaitu 0,05. Akibatnya, hipotesis nol (H_0) ditolak dan mendukung hipotesis alternatif (H_a), yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Pertama

- H_0 : $\beta_1 \leq 0$, artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H_a : $\beta_1 > 0$, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis statistik yang disajikan pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai t sebesar 2,628, sesuai dengan probabilitas sebesar 0,015, yang berada di bawah tingkat signifikansi yang diterima secara umum yaitu 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan mendukung hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai signifikansi statistik model regresi dengan menguji signifikansi koefisien regresi secara keseluruhan. Nilai signifikansi AF di bawah Tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa model regresi menunjukkan signifikansi statistik. Statistik F digunakan untuk menguji hipotesis ini dan menentukan signifikansi koefisien regresi:

- Jika signifikansi lebih dari 0,05/5%, disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- Jika signifikansi kecil dari 0,05/5%, disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Maka Hasil uji F dihasilkan seperti ini:

Tabel 13 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.924	2	109.962	23.578	.000 ^b
	Residual	111.928	24	4.664		
	Total	331.852	26			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Keseimbangan Kerja

Sumber: Output SPSS V25 (2024)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.13, diperoleh nilai Fhitung sebesar 23,578 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, kurang dari ambang batas yang berlaku umum yaitu 0,05. Akibatnya hipotesis nol (H_0) ditolak dan digantikan dengan hipotesis alternatif (H_a). Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kerja dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan jika dipertimbangkan secara bersamaan.

C. Pembahasan

Pengaruh Keseimbangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari analisis hipotesis awal (H_1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar dari variabel Keseimbangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sebagaimana dibuktikan dengan uji statistik yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,329 pada tingkat signifikansi 0,000, lebih kecil dari itu. dari ambang batas yang diterima secara umum yaitu 0,05.

Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan memiliki dampak besar terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan yang sehat, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan terlibat secara penuh dalam pekerjaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang berkepanjangan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, yang ujungnya berdampak negatif pada kinerja seorang karyawan dan keberhasilan organisasi secara penuh.

Mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan tantangan yang dihadapi banyak karyawan dan organisasi saat ini. Lingkungan kerja yang kondusif, dengan suasana yang mendukung dan iklim kerja yang sehat, dapat membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Selain itu, hubungan tim yang

solid dan kolaboratif dengan rekan kerja juga berperan penting, karena dukungan sosial dari kolega dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membantu mengurangi tekanan. Adapun indikasi yang berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja oleh Pangeri (2020) adalah lingkungan kerja, hubungan tim dengan rekan kerja, dan kesejahteraan di tempat kerja seperti program benefit, fasilitas, dan inisiatif kesehatan mental yang disediakan oleh organisasi. Meenakshi et al (2020) mengungkapkan bahwa keseimbangan kerja atau keseimbangan kehidupan kerja diartikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan bersama keluarga dan melakukan hal-hal yang disukai. Weckstein (2021) bahwa keseimbangan pekerjaan dan kehidupan adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual.

Sejalan dengan penelitian oleh Lingga (2020) berkesimpulan bahwa Keseimbangan Kerja atau *WorkLife Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Neuronworks Indonesia. Asari (2022) berkesimpulan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian pada hipotesis kesatu (H_2) variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan pada Kinerja seorang Karyawan dimana dibuktikan berdasarkan hasil pengujian dan didapatkan nilai t_{hitung} 2,628 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05/5\%$.

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kompensasi yang diterima, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, absensi yang tinggi, dan bahkan turnover karyawan yang berdampak negatif bagi organisasi.

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan di sebuah organisasi. Menurut Wirawan (2022), kepuasan kerja merupakan persepsi individu mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, seperti gaji yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan baik dengan rekan kerja, serta peluang untuk mengembangkan diri dan berkarir, dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang tentunya menguntungkan bagi organisasi tersebut.

Penelitian ini mengkaji korelasi diantara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karyawan Bagian Finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya. Temuan pada penelitian menghasilkan dan didukung hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan para peneliti Wijaya (2018) kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ningmabin et al (2022) Kepuasan Kerja juga secara sendiri-sendiri (parsial) memberi pengaruh serta dampak signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Universitas Brawijaya Malang."

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keseimbangan Kerja di PT Sansan Saudara Tex Jaya pada Bagian Finishing memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 92,6 dengan persentase 68,6%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori baik karena berada di rentang antara 68.01% - 84.00%. Namun, terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual terendah, yaitu pada pernyataan " Saya mampu dalam membagi waktu kerja dengan waktu untuk keluarga " dengan nilai persentase 55,6%. Rendahnya nilai persentase ini disebabkan oleh faktor ketidak mampuan karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan di keluar serta jam kerja yang tidak fleksibel yang diterapkan Perusahaan kepada karyawan.
2. Kepuasan Kerja di PT Sansan Saudara Tex Jaya pada Bagian Finishing memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 93,1 dengan persentase 69,0%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori baik karena berada di rentang antara 68.01% - 84.00%. Namun, terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual terendah, yaitu pada pernyataan " Saya menerima gaji tepat waktu setiap bulannya tanpa penundaan " dengan nilai persentase 56,3%. Rendahnya nilai persentase ini disebabkan oleh faktor kebijakan Perusahaan dalam penggajian karyawan, Dimana setiap waktu penggajian kepada karyawan yang tepat pada tanggal merah atau libur makan penggajian di undur ke tanggal berikutnya dan tidak di tanggal sebelum tanggal merah/libur.
3. Kinerja Karyawan di PT Sansan Saudara Tex Jaya pada Bagian Finishing memiliki nilai rata-rata bobot aktual sebesar 93,1 dengan persentase 68,4%. Nilai tersebut termasuk dalam kategori baik karena berada di rentang antara 68.01% - 84.00%. Namun, terdapat pernyataan dengan nilai bobot aktual terendah, yaitu pada pernyataan " Saya mengorganisir pekerjaan saya dengan rapi dan terstruktur untuk memudahkan penyelesaiannya" dengan nilai
4. persentase 58,5%. Rendahnya nilai persentase ini disebabkan oleh faktor ketidak adanya inisiatif karyawan dalam bekerja yang lebih baik atas kemauan sendiri dan lebih mengikuti aturan dan pekerja selesai tanpa melihat detail kepada hasil kerjaan.
5. Berdasarkan analisis dan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa diperoleh pengaruh positif serta signifikan antara Keseimbangan Kerja terhadap kinerja karyawan di Bagian Finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya. Artinya, perubahan naik atau turunnya tingkat Keseimbangan Kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak pada Kinerja Karyawan.
6. Dari analisis serta ujio yang telah dilakukan, dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif serta signifikan diantara Kepuasan Kerja dengan kinerja karyawan Pada Bagian Finishing di PT Sansan Saudara Tex Jaya. Artinya, perubahan naik atau turunnya Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak pada Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. G. P., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2021). Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(1), 25-32.
- Nur Amalia, G., & Rizaldi, A. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kecerdasan Emosional, dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada Plan A di Perusahaan Industri Suku Cadang dan Aksesoris Kendaraan Bermotor Kota Cimahi. In *Business, And Accounting Journal Homepage* (Vol. 1).

- Indra, F. J. (2022). Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja , Kejenuhan kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). 5(2), 90-99.
- Rohmah, S. L. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sumber. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia.
- Wulantika L, R. P. (2017). Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*
- Astiti, I. W. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*.
- Billah, A. S., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Burnout Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(3), 1-15,
- Bakker, A.B.; Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. 2023. The Socially Induced Burnout Model. *Advances In Psychology Research*, Vol. 25, pp. 13- 30.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (2019). *Behavior in organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall
- Narimawati, U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia : Aplikasi Contoh Dan Perhitungannya*. Jakarta: Agung Media
- Narimawati, U Jonathan Sarwono; Dadang Munawar; Marlina Budhiningtias Winanti. 2020. *Metode Penelitian dalam Implementasi ragam Analisis*. Yogyakarta: Andi
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rizka, Z. (2023). Sikap terhadap pengembangan karir dengan burnout pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 260-272.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Pengertian Keseimbangan Kehidupan kerja*. Human Capital Manajemen. Bogor: In Media.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2020). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sr Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72-100.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37-46,
- Wardani, L. M., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Afandi, P., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Dhermawan, n. T., & razak, i. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kantor akuntan publik (kap) jansen dan rekan. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 24(1).
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Fauziak E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume III No. 3/2021.
- Wijaya I.. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas, *AGORA Vol. 6, No. 2 (2018)*
- Lingga A. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, *Manajemen*, Volume 6, No. 2,
- Asari A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3*.

Rahmayati T. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja, *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan* Volume 4 No. 2.