

# PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA

Keisyia Nabila Kusuma Eka<sup>1</sup> Achmad Dwityanto Oktaviansyah<sup>2</sup>

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

## Abstrak

Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting bagi penentu bagi keberhasilan suatu perusahaan apabila kinerja karyawan rendah maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui adanya pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis mayor yaitu terdapat pengaruh antara *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hipotesis minor pertama yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan, hipotesis mayor kedua yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Adapun kriteria yang dibutuhkan pada penelitian yaitu karyawan PT. Rajawali Nusindo, Jakarta Selatan yang berjumlah 188 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *random sampling*. Penelitian ini menggunakan skala *Work Life Balance*, *Kepuasan Kerja*, dan *Kinerja*. Pengumpulan data melalui googleform. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work life balance* dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo.

**Kata Kunci:** work life balance, kepuasan, kinerja, karyawan

## Abstract

Employee performance is an important thing for determining the success of a company if employee performance is low, the company's goals cannot be achieved. This study intends to determine the effect of work life balance and job satisfaction on employee performance. The major hypothesis is that there is an influence between work life balance and job satisfaction on employee performance. The first minor hypothesis is that there is a significant positive effect between work life balance and employee performance. The second major hypothesis is that there is a significant positive effect between employee job satisfaction and employee performance. The criteria needed in this study are employees of PT. Rajawali Nusindo, South Jakarta, with a total of 188 employees. This study uses quantitative approach with correlational methods. The sampling technique uses random sampling technique. This study uses a scale of Work Life Balance, Job Satisfaction, and Performance. Data collection through googleform. The results of this study indicate that there is a positive influence between work life balance and job satisfaction with employee performance, there is a positive relationship between work life balance and employee performance and there is a positive influence between job satisfaction and employee performance at PT. Rajawali Nusindo.

**Keyword:** work life balance, job satisfaction, performace, employee

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, di dunia ketenagakerjaan khususnya saat ini jumlah pekerja semakin bertambah. Berdasarkan hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus tahun 2022, sebanyak 143,72

juta orang. Pada 2022 Tingkat Partisipasi angkatan Kerja (TPAK) naik 3,57 juta orang dibanding pada Agustus 2021 yaitu sebanyak 140,15 juta orang naik 1,93 juta orang dibanding Agustus 2020. Jumlah tersebut merupakan total angkatan kerja atau penduduk usia kerja yang bekerja. Setiap tahunnya angka angkatan kerja ini semakin bertambah.

Berdasarkan hal tersebut pada persaingan dunia perusahaan yang berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan, tentunya perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang semakin meningkat. Tentunya sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting sebagai penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Dessler dalam (Pusparani, 2021) sumber daya ini penting untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh sumber daya organisasi lainnya. Sumber daya manusia sangatlah penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab tugasnya ini dapat dilihat melalui kinerja karyawan tersebut sehingga kinerja sangatlah penting bagi perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala dalam (Pusparani, 2021) Kinerja yaitu prestasi dari perilaku nyata yang muncul dari setiap individu sebagai prestasi kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam dunia kerja. Untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, seperti kebutuhan psikologis yaitu worklife balance serta kebutuhan material, dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai dengan dapat mengukur bagaimana peningkatan kinerja yang karyawan mereka capai (Saina & Dkk., 2016).

Fenomena yang terjadi saat ini berkaitan dengan rendahnya kinerja karyawan. Hasil wawancara dilakukan terhadap seorang supervisor pada PT. PLN (Persero) terkait permasalahan kinerja pegawai, diterangkan bahwa terjadi penurunan kinerja dan tidak tercapainya target ketetapan kinerja yang disebabkan oleh keadaan dalam organisasi dari segi kepemimpinan dan kepuasan kerja (Siagian & Khair, 2018). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang, terjadi penurunan kinerja yang terlihat adanya ketidak tepatan target yang memiliki jangka waktu beroperasional yang disebabkan oleh pelaksanaan sistem kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja (Hustia, 2020). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan lima belas karyawan pada The Jayakarta Bali Hotel, menyatakan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh masalah rendahnya dorongan karyawan dalam memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan (Karina & Ardana, 2020).

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena kinerja merupakan suatu kunci kesuksesan perusahaan (Emita et al., 2022). Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan,

sebaliknya apabila karyawan memiliki kinerja yang kurang baik akan berdampak buruk pada perusahaan, salah satunya yaitu tidak dapat tercapainya tujuan, mendapat kerugian yang berdampak pada semua bidang maka dari itu perusahaan diperlukan memiliki kinerja yang baik dari pegawai (Post & Areros, 2021).

Fenomena saat ini banyak ditemui menurunnya kinerja karyawan yang dapat disebabkan tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau disebut *work life balance*. *Worklife balance* ini penting bagi karyawan karena karyawan tidak hanya menjalani perannya di dalam dunia pekerjaan saja tetapi juga di luar pekerjaan, seperti menghabiskan waktu bersama anggota keluarga dan teman, memiliki waktu bersantai, tetapi dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik Vyas & Shrivastava dalam (Muliawati, 2020).

Selain *worklife balance*, menurut (Saina & Dkk., 2016) kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang individu. Suatu perusahaan juga perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawan. Menurut Martoyo dalam (Turangan et al., 2022) kepuasan kerja yaitu suatu keadaan emosional seorang individu dimana terjadi atau tidak terjadi adanya titik temu, antara nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan. Menurut Robbins, Luthans dalam (UMMI KALSUM, 2019) kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan mengenai bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian ini menggunakan metode korelasional karena bertujuan untuk melihat hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini dilakukan pada PT Rajawali Nusindo yang berlokasi Jalan Denpasar Raya, Kuningan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) yang bergerak dalam bidang distribusi dan perdagangan, PT Rajawali Nusindo terus berupaya menyalurkan produk konsumsi, alat kesehatan, produk farmasi, hasil perkebunan, serta alat dan sarana perkebunan unggulan.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT Rajawali Nusindo yang berjumlah 400 karyawan (dari hasil wawancara dengan HRD PT. Rajawali Nusindo). Dalam penelitian ini untuk menggunakan teknik *random sampling*. Berdasarkan pengambilan sampel tersebut jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 188 karyawan. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu : (1). Seorang karyawan/ pekerja berumur 20-40 tahun (2). Memiliki jam kerja >48 jam per minggu. Dengan rincian subjek penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Informan Penelitian

Nama (Inisial)	Usia	Lama bekerja
AA	0 tahun	1 tahun
AR	7 tahun	1 tahun
EP	4 tahun	1 tahun
DI	7 tahun	1 tahun
DA	5 tahun	1 tahun
TI	6 tahun	1 tahun

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (angket) dan skala pengukuran variabel menggunakan skala *Work life balance*, Kepuasan kerja, dan Kinerja. Dengan respon jawaban menggunakan Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert (1932). Skala likert menurut Sugiyono (2010) yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan juga persepsi seorang individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. Pengukuran skala Likert ini digunakan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban ‘sangat sesuai’, ‘sesuai’, ‘kurang sesuai’, ‘tidak sesuai’, dan ‘sangat tidak sesuai’. Jawaban tersebut akan diberikan skor 1 sampai dengan skor 5.7. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup karena responden langsung dapat memberikan tanda pada salah satu jawaban yang telah disediakan yang dianggap sesuai dengan dirinya dengan menggunakan skala likert.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil

Sebelum analisis data dilakukan, pertama dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan validitas melalui analisis indeks Aiken. Dengan rumus berikut :

$$V = \frac{\sum S}{n(C-1)} \quad (1)$$

V = Indeks validitas aitem

S = Skor yang ditetapkan setiap rater, lalu dikurangi skor terendah dalam kategori (1)

n = Banyaknya rater

C = Banyaknya kategori yang dapat dipilih rater (5)

Berdasarkan uji validitas variabel work life balance terdapat 1 aitem yang memiliki nilai dibawah atau kurang dari 0,6 serta 16 aitem memiliki nilai lebih dari 0,6. Satu aitem yang memiliki nilai kurang 0,6 digugurkan karena yang digunakan adalah aitem yang memiliki nilai lebih dari 0,6. Hasil uji validitas kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa semua aitem memiliki nilai lebih dari 0,6 bahkan bernilai 1. Pada hasil ini tidak ada aitem yang digugurkan karena semua aitem memiliki nilai yang tinggi, maka jumlah aitem tetap 23 aitem. Hasil uji validitas variabel kinerja dapat disimpulkan

bahwa semua aitem memiliki nilai lebih dari 0,6 bahkan bernilai 1. Pada hasil ini tidak ada aitem yang digugurkan karena semua aitem memiliki nilai yang tinggi, maka jumlah aitem tetap 25 aitem.

Pada penelitian ini metode reliabilitas data yaitu menggunakan cronbach's alpha. Reliabilitas aitem diuji dengan melihat koefisien alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 25 for Windows.

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

	<b>Reliabilitas</b>
Work Life Balance	0.885
Kepuasan Kerja	0.820
Kinerja	0.775

Dari hasil data diatas menunjukkan nilai angka *Cronbach alpha* variabel *work life balance* dan kepuasan kerja  $>0,8$  maka dinyatakan reliabel. Kemudian dari hasil data diatas menunjukkan nilai angka *Cronbach alpha* kinerja  $> 0.7$  maka dinyatakan reliabel. Dari ketiga hasil skala yang diperoleh menggunakan bantuan *software* SPSS staitctic 25 for Windows diketahui bahwa ketiga skala tersebut yakni *work life*, kepuasan kerja, dan kinerja reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Uji lineartitas inni dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antar dua atau tiga variabel. Berikut merupakan hasil uji linearitas pada penelitian :

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

<b>Uji Linearitas</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>	<b>Keterangan</b>
	Work Life dengan kinerja	(F) = 202,678 dengan <i>linearity sig</i> 0,00	Linear
	Kepuasan kerja dengan kinerja	(F) = 294,479 dengan <i>linearity sig</i> 0,00	Linear

Berdasarkan hasil uji asumsi linearitas compare means diatas, maka dapat dilihat bahwa variabel *work life* dengan kinerja, diperoleh nilai (F) = 202,678 dengan *linearity sig* sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ) yang dapat dilihat melalui *anova table* yang dapat diartikan bahwa variabel *work life* dengan variabel kinerja memiliki hubungan linear. Kemudian pada variabel kepuasan kerja dengan kinerja diperoleh nilai (F) = 294,479 dengan *linearity sig* sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ) yang dapat dilihat melalui *anova table* yang dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dengan kinerja memiliki hubungan linear. Uji Multikolinearitas menurut (Azizah, 2021) dilakukan bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel prediktor yang satu dengan variabel yang lainnya

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

<b>Variabel Bebas</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Work Life Balance (X1)	0,667	1.499
Kepuasan Kerja (X2)	0,667	1.499

Berdasarkan dari Tabel 4 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai VIF *work life balance* (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) adalah  $1.499 < 10$  maka data tersebut tidak



terjadi multikolinearitas.

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah dan seberapa berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai sig < 0.05 dan nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Regresi Linear Berganda)

Uji	Variabel	Hasil	Keterangan
Hipotesis	<i>Work Life Balance</i> dengan Kinerja	(r) = 0,708 dengan Sig. 0.00	Ada hubungan positif yang signifikan antara <i>work life balance</i> dengan kinerja
	Kepuasan Kerja dengan Kinerja	(r) = 0,752 dengan sig. 0.00	Ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja
	<i>Work Life Balance</i> , dan Kepuasan kerja dengan Kinerja	R = 0.824 dengan signifikan 0.00	Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji analisis diatas maka diketahui koefisien korelasi work life balance dan kinerja mempunyai nilai (r) = 0,708 dengan Sig (1-tailed) 0,00 (p < 0,05) yang artinya terdapat pengaruh positif yang dominan antara work life balance dan kinerja atau dengan demikian hipotesis minor diterima. Hasil koefisien korelasi kepuasan kerja dan kinerja diperoleh nilai (r) = 0,752 dengan Sig (1-tailed) 0,00 (p < 0,050 yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja dengan demikian hipotesis minor kedua peneliti diterima. Kemudian hasil yang terlihat pada tabel Anova, diperoleh nilai (F) 195,026 Sig 0,00 (p < 0,05) yang berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara work life balance dan kepuasan kerja dengan kinerja atau dengan demikian hipotesis mayor peneliti diterima.

Sumbangan efektif digunakan bertujuan untuk melihat pengaruh yang diberikan variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan tabel *Model Summary* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,678 yang artinya besar pengaruh variabel bebas kepada variabel dependen penelitian ini adalah 67,8%, dengan variabel *work life balance* sebanyak 29,1% serta variabel kepuasan kerja sebanyak 38,7% sedangkan 32,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain. Kemudian pada sumbangan relatif yang digunakan bertujuan untuk menunjukkan besarnya sumbangan suatu variabel independen terhadap jumlah kuadrat regresi. Berdasarkan perhitungan data diperoleh hasil variabel *work life balance* memiliki sumbangan relatif sebesar 42,9% dan variabel kepuasan kerja memiliki sumbangan sebesar 57,1%.

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja, dari hasil analisis regresi linier diperoleh nilai (F) 195.026 Sig. 0.00 (p < 0,05) artinya terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja dengan kinerja

karyawan PT. Rajawali Nusindo, dengan demikian hipotesis mayor diterima. Hal ini berarti semakin tinggi *work life balance* dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya jika seorang karyawan memiliki *work life balance* dan kepuasan kerja yang rendah maka kinerja yang dimiliki oleh karyawan semakin rendah. Hal ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Mendis & Weerakkody, 2018) terkait pengaruh *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja yang menyatakan bahwa *work life balance* secara positif berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi dengan melalui kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis I diketahui koefisien korelasi *work life balance* dan kinerja mempunyai nilai  $(r) = 0,708$  dengan *Sig (1-tailed)* 0,00 ( $p < 0,05$ ) yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work life balance* dan kinerja atau dengan demikian hipotesis minor peneliti diterima, dapat dikatakan tinggi tingkat *work life balance* karyawan maka dapat berpengaruh pada tinggi tingkat kinerja karyawan.

Hasil hipotesis II diketahui bahwa kepuasan kerja dan kinerja diperoleh nilai  $(r) = 0,752$  dengan *Sig (1-tailed)* 0,00 ( $p < 0,05$ ) yang artinya terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja atau dengan demikian hipotesis minor kedua peneliti diterima, dapat dikatakan semakin tingginya kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil sumbangan efektif diperoleh nilai R Square = 0,678 yang artinya besar pengaruh variabel bebas kepada variabel dependen penelitian ini adalah 67,8%, dengan rincian sumbangan variabel *work life balance* sebanyak 29,1%, serta variabel kepuasan kerja sebanyak 38,7%, sedangkan 32,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kemudian sumbangan relatif variabel *work life balance* sebesar 42,9% dan variabel kepuasan kerja memiliki sumbangan sebesar 57,1%. Aspek *Personal Life Enhancement of Work* pada variabel *work life balance* memberikan sumbangan efektif paling besar sebesar 18,27%.

Hal ini terkait survey Robert Walters dalam (Staff et al., 2020) salah satu penyebab terjadinya penurunan karyawan disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work life balance*. Seorang karyawan yang memiliki keseimbangan pembagian waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan kehidupan pribadi maka karyawan akan bekerja tidak maksimal seringkali tidak fokus dalam bekerja, serta tidak dapat membagi waktu dan mana yang harus diprioritaskan sehingga banyak karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Handoko dalam (Desi Indrawati, 2013) mengemukakan bahwa adanya kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada kinerja, dan terdapat perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dan tidak. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja memiliki catatan kehadiran dan loyalitas yang baik. Maka dari itu kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rajawali Nusindo. Penelitian ini membuktikan semakin tinggi *work life balance* dan kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Adapun kontribusi *work life balance* dan kepuasan kerja dengan kinerja 67,8% dengan rincian variabel *work life balance* berkontribusi sebanyak 29,1% serta variabel kepuasan kerja sebanyak 38,7% sedangkan 32,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain. Aspek *Personal Life Enhancement of Work* menjadi aspek penyumbang terbesar dari variabel *work life balance* sebesar 18,27%..

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya, Bagi Perusahaan diharapkan pimpinan PT. Rajawali Nusindo dapat memberikan apresiasi bagi karyawan, lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar dapat terjadi peningkatan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan dan mengembangkan variabel lain selain dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130–141.
- Azizah. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 61–69.  
[https://scholar.google.com/scholar?as\\_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as_sdt=0,5)
- Desi Indrawati, A. (2013). Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No., 135–142.
- Emita, I., Siregar, O., & Sugeng, I. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Frisian Flag. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(06), 80–90. <https://doi.org/10.56127/jukim.v1i06.439>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>



- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* , 8(3), 606–619.
- Post, P. T., & Areros, W. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor. 2(2), 119–123.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Saina, & Dkk. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Staff, K., Pt, P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688)
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. S. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/42339>
- UMMI KALSUM. (2019). *Universitas Islam Negeri Alauddin*. 1–142.