

Nanna Nanna

(4)



Manajemen



Fak. Ekonomi dan Bisnis



LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3141273665

Submission Date

Jan 30, 2025, 2:09 PM GMT+7

Download Date

Jan 30, 2025, 2:19 PM GMT+7

File Name

Nanna_211120114-2_-_Nanna_febri.docx

File Size

375.2 KB

16 Pages

4,411 Words

28,549 Characters

18% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 16%  Internet sources
- 11%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

16% Internet sources
 11% Publications
 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repository.umpalopo.ac.id	2%
2	Publication	Farida, Imam Pribadi, Muhammad Irham Zainuri, Ainul Fahmi, Septya Suarja. "...	1%
3	Internet	123dok.com	1%
4	Internet	eprints.umm.ac.id	<1%
5	Publication	Efi Yuliana, Khotim Fadhlil. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Te...	<1%
6	Internet	eprints.ums.ac.id	<1%
7	Internet	repository.uhamka.ac.id	<1%
8	Internet	jurnalmandiri.lkd-pm.com	<1%
9	Internet	repositori.uma.ac.id	<1%
10	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
11	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%

12	Internet	e-journal.unmas.ac.id	<1%
13	Internet	eprints2.undip.ac.id	<1%
14	Publication	Firda Aulia, Sofyan Syamsuddin, Sahrir Sahrir. "Pengaruh Moral Sensitivity, Trans...	<1%
15	Internet	oktaviajosephine.blogspot.com	<1%
16	Internet	repo.stie-pembangunan.ac.id	<1%
17	Internet	repositori.usu.ac.id	<1%
18	Publication	Niken Octafiani, H. M. Imam Sundarta, Azolla Degita. "Pengaruh Kesadaran dan S...	<1%
19	Internet	journal.formosapublisher.org	<1%
20	Internet	jurnal.umk.ac.id	<1%
21	Internet	repository.unhas.ac.id	<1%
22	Internet	repository.unri.ac.id	<1%
23	Publication	Ida Afiyani, Dahli Suhaeli, Muhdiyanto Muhdiyanto. "Pengaruh Work Life Balance...	<1%
24	Internet	core.ac.uk	<1%
25	Internet	repository.itb-ad.ac.id	<1%

26	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%
27	Internet	pt.scribd.com	<1%
28	Publication	Annisa Drajat, Nor Norisanti, Faizal Mulia Z. "Peran Work Life Balance dan Lingku...	<1%
29	Internet	ejournal.uhb.ac.id	<1%
30	Internet	gicipress.com	<1%
31	Internet	prin.or.id	<1%
32	Internet	umsida.ac.id	<1%
33	Internet	www.researchgate.net	<1%

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN CABANG KOTA PALOPO

Nanna¹, Haedar², Adil Basir³

Universitas Muhammadiyah Palopo¹²³

Nannafebri@gmail.com¹, haedar@umpalopo.ac.id², adil@umpalopo.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kota Palopo. Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara online ke responden dengan jumlah 32 orang. Dengan menggunakan metode sampling jenuh. data yang dipakai dalam penelitian ini, data primer diambil secara langsung dari responden menggunakan kuesioner. Metode metode ini menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian berdasarkan hasil analisis t Menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kepuasan dalam pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan di PT. Pegadaian Cabang Kota Palopo. Dilihat dari determinasi R square sebesar 0,957 yang berarti 90,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang disertakan dalam penelitian ini. Hasil yang diperoleh yaitu $F_{hitung} 320.270 > F_{tabel} 3,32$. Dengan ini, hipotesis yang mengemukakan terdapat pengaruh antara variabel bebas Work Life Balance (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima

Kata Kunci: Work Life Balance, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

the research purpose to assess how work life balance and job satisfaction on employee performance at PT. Pegadaian Branch of Palopo City. This type of research uses quantitative research by distributing questionnaires directly to 32 respondents. Using saturated sampling techniques. The data source in this research is primary which was obtained directly from questionnaire respondents. The method uses the SPSS version 22 program. The research results of the study based on the results of the t analysis show that work life balance and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pawnshop Branch of Palopo City. Judging from the determination, the R square of 0.957, which means 90.5% can be explained by other variables included in this research. The results obtained are F count $320.270 > F \text{ table } 3.32$. Thus, the hypothesis which states that there is an influence between the independent variables Work Life Balance (X1) and Job Satisfaction (X2) simultaneously on the dependent variable Employee Performance (Y) can be accepted

Keywords: Work Life Balance, Job satisfaction, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

32 Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang biasa disebut sebagai *work life balance*, adalah salah satu elemen yang dapat berdampak pada tingkat produktif seorang pegawai dalam kinerjanya. Menurut (Ardiansyah & Surjanti, 2020) Keseimbangan antara kehidupan kerja adalah suatu cara kerja yang memberikan kesempatan kepada seorang karyawan untuk mengatur antara kewajiban di kantor dan kewajiban dalam aspek kehidupan lainnya. Bila seorang karyawan tidak memiliki keseimbangan tersebut, ia mungkin akan mengalami penurunan motivasi terhadap pekerjaannya, interaksi sosialnya bisa terganggu dan hal ini bisa berpengaruh buruk terhadap kesehatan mentalnya. Di sisi lain, seorang karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja bisa merasakan banyak keuntungan, tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk organisasi tempat ia bekerja.

Manfaat dari keseimbangan kehidupan kerja meliputi yang pertama, peningkatan produktivitas. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja cenderung merasa lebih bahagia. Kebahagiaan ini bisa diibaratkan sebagai sebuah penghargaan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan memungkinkan karyawan untuk menghadirkan ide-ide baru demi kinerja yang lebih baik. Kedua, kesehatan fisik dan mental. Dengan menjalani gaya hidup yang sehat serta cara kerja yang efisien, akan tercipta kesehatan tubuh serta mental yang baik, sehingga setiap tugas dapat diselesaikan dengan cepat dan terasa lebih mudah.. Ketiga, memperbaiki hubungan yang positif. Menjalin keseimbangan antara kerja dan kehidupan memengaruhi kualitas hubungan karyawan dengan keluarga, teman dan rekan kerja menjadi lebih baik karena karena terdapat waktu yang cukup untuk berkomunikasi. Terakhir, menyediakan waktu untuk kegiatan di luar profesi. Karyawan akan mendapatkan kesempatan serta energy untuk melakukan kegiatan lain diluar tugas mereka seperti mengeksplor hal yang disukai seperti berolahraga, berpartisipasi dalam komunitas, bersantai, dan masih banyak lagi. sebagainya. Keseimbangan kehidupan kerja itu sendiri merujuk pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi serta keluarga mereka. (Rondonuwu et al., 2018).

Terdapat banyak keuntungan positif yang dirasakan oleh karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Namun, dengan meningkatnya tuntutan dari pekerjaan, seringkali keseimbangan tersebut sulit untuk tercapai. Beberapa langkah dapat diambil untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan, salah satunya adalah dengan mengelola waktu dengan baik. Karyawan harus pintar dalam mengatur waktu antara tugas pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya. Manfaatkan jam kerja untuk berproduktivitas secara maksimal dan buatlah daftar prioritas yang harus dicapai sesuai target yang ditetapkan. Cintailah diri sendiri; di tengah kesibukan kerja, ambil waktu untuk melakukan aktivitas yang dapat menyegarkan pikiran dan membawa kebahagiaan. Selain itu, karyawan juga sebaiknya memanfaatkan hari libur untuk mengisi ulang semangat dan energi mereka sebelum kembali bekerja.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendukung dan mewujudkan kepuasan seorang karyawan, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan tempat karyawan itu berada. Kepuasan kerja memiliki peranan krusial untuk

suatu organisasi karena dapat menurunkan tingkat absensi dan jumlah karyawan yang mengundurkan diri, serta mampu meningkatkan produktifitas para pekerja. Kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan yang mencakup kondisi kerja, interaksi dengan rekan kerja, penghargaan yang diperoleh, serta aspek fisik dan mental yang terkait. (Hariana, 2021)

20 Kepuasan kerja merupakan kondisi mental dan emosional seseorang yang bersifat pribadi, di mana mereka mengevaluasi hasil kerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam perusahaan (Satri, Adil, & Suardi., 2023). Sebuah perusahaan yang peduli tingkat kepuasan kerja atau memiliki kepuasan kerja yang tinggi, akan akan memungkinkan para pegawainya merasakan kepuasan dari pekerjaan mereka. Hal ini nantinya akan memberikan dampak baik bagi organisasi. Jika perusahaan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka hal ini akan mendorong karyawan untuk lebih setia dan berinvestasi terhadap organisasi sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal. Kualitas sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa meningkat apabila karyawan merasakan kepuasan kerja yang baik. (Atmaja, 2022). Semakin besar tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi peluang karyawan untuk menunjukkan sikap yang positif terhadap tugas mereka dan lebih berkomitmen kepada organisasi. Di samping itu, kepuasan kerja yang tercapai atau sesuai dengan ekspektasi serta meningkatkan peluang dan memperkuat kemungkinan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah aspek yang sangat krusial, sebab kinerja menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan organisasi. (Emita et al., 2022). Jika seorang pegawai menunjukkan hasil kerja yang memuaskan, organisasi dapat mencapai target yang telah ditentukan. Sebaliknya, jika pegawai menunjukkan performa yang buruk, hal ini akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan, seperti tidak tercapainya sasaran dan mengalami kerugian yang memengaruhi semua aspek. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik. (Paparang & Areros et al., 2021)

1.1. Rumusan masalah

25 Berdasarkan uraian Masalah dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Palopo?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Palopo?

1.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life balance*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang palopo
2. Untuk Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

2. KAJIAN TEORI

2.1. Work Life Balance

Menurut (Wuryani et al., 2021) Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mencerminkan sejauh mana seseorang merasa terhubung dan puas dengan aspek pekerjaannya dan kehidupan keluarganya, serta kemampuannya dalam menyeimbangkan tuntutan dari kedua sisi. Keseimbangan ini juga dapat didefinisikan sebagai rangkaian tindakan yang diambil oleh para pegawai untuk membantu mereka memenuhi semua kewajiban pekerjaan, tanggung jawab, dan peran sosial yang mereka miliki. (Yuwana & Sanjaya, 2022) Menyampaikan sudut pandang karyawan mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan adalah bagian dari tugasnya serta suatu kewajiban kepada keluarganya. Di sisi lain, perusahaan melihat keseimbangan kerja dan kehidupan sebagai suatu tantangan untuk membangun budaya yang mendukung, di mana parakaryawan agar konsentrasi terhadap tanggung jawab mereka di lokasi mereka bekerja serta pada kehidupan di luar pekerjaan. Untuk alasan itu, lingkungan kerja perlu menciptakan atau mengembangkan keseimbangan antara kehidupan kerja agar karyawan dapat mengelola peran ganda mereka. Selain itu, perusahaan tidak hanya perlu menetapkan kebijakan terkait keseimbangan kerja dan kehidupan, tetapi pegawai juga perlu mengatur peran dan tanggung jawab profesional mereka demi mencapai keseimbangan kerja yang ideal. (Wardoyo & Laksono, 2019).

2.2. Indikator Work Life Balance (Ardiansyah & Surjanti)

1. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi

Organisasi yang menyadari nilai dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membangun suasana yang mendukung kesejahteraan karyawan. kesadaran ini mencakup pengakuan bahwa pegawai memiliki kehidupan di luar tempat kerja yang juga butuh perhatian dan waktu.

2. Bertanggung jawab atas perusahaan dan keluarga

Mengelola perusahaan dan keluarga merupakan sebuah tantangan yang besar. Menjaga keseimbangan antara keduanya sangat krusial. Dalam hal perusahaan, tanggung jawab mencakup membuat keputusan yang tepat, mengelola sumber daya, serta menjaga hubungan dengan para karyawan.

3. Memiliki kehidupan social diluar perusahaan

Menjalani kehidupan sosial di luar pekerjaan sangat krusial untuk menjaga keseimbangan dalam hidup. Hal ini berkontribusi dalam menurunkan tingkat stres, memperbaiki kesehatan mental, serta memperluas jaringan relasi.

4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi

Memiliki waktu untuk menjalani hobi sangat krusial untuk menjaga kesehatan mental dan emosional. Hobi dapat menjadi metode yang efektif untuk bersantai dan mengekspresikan kreativitas, sehingga penting untuk menyisihkan waktu di akhir pekan atau setelah jam

kerja untuk melakukan kegiatan yang Anda sukai, seperti membaca, berkebun, atau berolahraga.

2.3. Kepuasan Kerja

Menurut (Sutoro et al., 2020) Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap umum yang timbul dari berbagai pandangan terhadap aspek-aspek pekerjaan, sifat individu, dan interaksi sosial di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai perasaan karyawan mengenai pekerjaannya, di mana mereka akan merasa puas jika terdapat keselarasan antara bakat, keterampilan, dan harapan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dijalani. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan biasanya lebih puas dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memberi mereka dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut (Lestary & Harmon, 2018) Kepuasan kerja menunjukkan bahwa individu menghargai pekerjaan mereka. Saat seorang karyawan merasa bahagia dengan tugasnya, mereka cenderung menunjukkan motivasi yang tinggi, komitmen yang kuat, dan keterlibatan aktif dalam kinerja, yang dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Sedangkan menurut (Dousin et al., 2019) Kepuasan di tempat kerja adalah ide yang signifikan dalam sebuah organisasi, karena hal ini dapat berpengaruh pada performa dan semangat kerja masing-masing individu. Perlu dimengerti bahwa kepuasan kerja adalah elemen yang mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta berfungsi sebagai pendorong dalam pekerjaan.

2.4. Indikator Kepuasan Kerja Menurut (Lumunon et al., 2019)

1. Upah yang diterima, karyawan berharap gaji atau imbalan yang mereka terima sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan
2. Promosi posisi, terdapat peluang dan program untuk mengembangkan karir
3. Dukungan dari rekan kerja, relasi yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan saat bekerja.
4. Supervision atau pimpinan, perilaku pemimpin yang memberikan dorongan kepada pegawai
5. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang diberikan sejalan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan

2.5. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu kemampuan yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Dengan performa yang optimal, setiap pegawai mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai tingkat kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (Saina et al., 2021), Kinerja adalah istilah yang berasal dari kata Performance atau Actual Performance yang dapat dimaknai sebagai kualitas serta kuantitas hasil kerja karyawan dengan tugas yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah refleksi dari keterampilan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugasnya dan output yang dihasilkan dapat

menunjukkan seberapa besar kontribusi pegawai terhadap perusahaan. Sedangkan menurut (Wulandari & Hadi, 2021) yang mendefinisikan Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil pencapaian yang diraih oleh karyawan berdasarkan aktivitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah mereka jalankan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pendapat tersebut sejalan dengan Menurut (Mendis & Weerakkody, 2018) Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan cara yang membantu organisasi dan staf untuk mencapai sasaran bersama.

2.6. Indikator Kinerja Karyawan Menurut (Wijaya et al., 2020)

1. Kualitas

Kinerja pegawai dapat dianggap sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh pegawai, berlandaskan pada aktivitas yang sesuai dengan peran tugas yang mereka jalankan saat melaksanakan pekerjaan.

2. Kuantitas

Pengukuran yang dilakukan dengan banyaknya produk yang dihasilkan sangat berhubungan dengan kapasitas seorang pekerja dalam menghasilkan barang dengan jumlah yang ditentukan. Jumlah ini juga secara langsung berkaitan dengan seberapa cepat seorang pekerja dapat memproduksi barang..

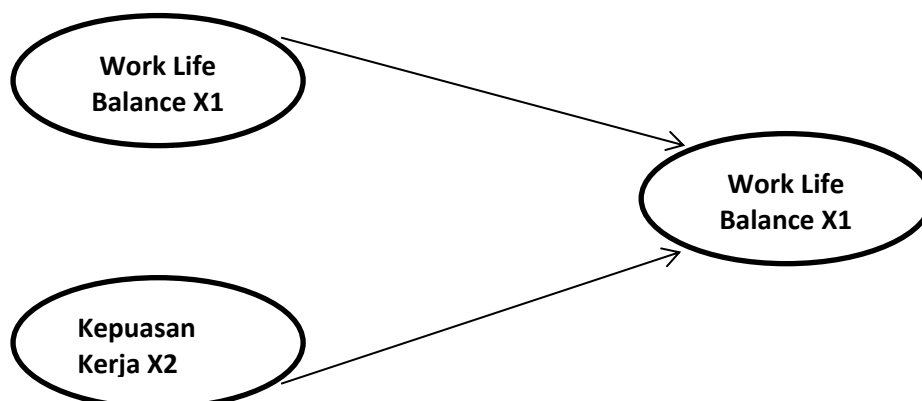
3. Waktu Kerja

Waktu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu produk menjadi salah satu cara untuk menilai sejauh mana kinerja seorang karyawan. Dalam pengukuran ini, anggaran perusahaan dapat digunakan sebagai tolak ukur atau indikator untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah diraih oleh karyawan.

4. Kerja Sama

Yaitu menjelaskan tentang cara individu dapat mendukung atau menghalangi upaya dari rekan kerjanya.

2.7. Kerangka Penelitian



8 Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang dinyatakan dalam kalimat berikut:

H1: Diduga Terdapat pengaruh signifikan antara work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

1 H2 : Diduga Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

3. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penerapan metode kuantitatif. Menurut sugiyono 2018 metode kuantitatif adalah pendekatan yang berkaitan dengan penjelasan penyelesaian masalah yang ada saat ini dengan menggunakan data yang actual, yaitu dengan menyajikan, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dalam penelitian ini metode penelitian kuantitatif dimanfaatkan untuk menilai dampak keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja terhadap performa karyawan.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

4 Penulis melakukan penelitian di PT. Pegadaian (persero) Cabang Palopo yang terletak di Jl. Andi Kambo No.43, Kelurahan Salekoe, Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian ini diperkirakan kurang lebih satu bulan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

9 Populasi adalah suatu kelompok umum yang terdiri dari individu serta entitas yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk di jelaskan dan disimpulkan (Yutri Marhayani et al., 2022). Dalam penelitian ini, mencakup seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo sebanyak 32 orang

3.3.2. Sampel

1 Sampel tersebut merupakan entitas kecil yang berasal dari populasi, di mana populasi sampel dalam studi ini terdiri dari pegawai yang bekerja di PT. Pegadaian Palopo. Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel.

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. jenis data

13 Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang diperoleh dari hasil pengolahan jawaban kuesioner yang di bagikan pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Yang dimana diperoleh langsung dari responden. Sumber data primer pada penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada objek yang akan di teliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah :

1. Kuesioner dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dibuat kemudian dibagikan kuesioner tersebut kepada karyawan PT. Pegadain Cabang Palopo secara online
2. Wawancara, adalah metode untuk memperoleh data dengan melakukan Tanya jawab antara peneliti dan responden..
3. Dokumentasi

3.6. Intrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Uji validasi dibuat untuk menilai seberapa jauh keakuratan alat ukur dalam mengukur hal yang sebenarnya dimaksudkan. Suatu pengukuran dianggap valid jika benar-benar mengukur tujuan yang dimaksud dengan tepat. Karena instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, maka uji validitas data digunakan dengan uji validitas isi.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah metode dalam menilai sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel tertentu. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika respon seseorang terhadap pertanyaan tersebut menunjukkan konsistensi atau kestabilan. Dan pengukuran dengan tingkat keandalan yang tinggi adalah pengukuran yang mampu menghasilkan informasi yang terpercaya.

3.7. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu sebuah pengujian untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1) Work Life Balance (X2) Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Y).

Adapun Rumus Analisis Regresi Linear Barganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Nilai Konstan

b_1, b_2 : Koefisien Regresi

X_1 : Work Life Balance

X_2 : Kepuasan Kerja

E : Kesalahan Prediksi (error)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang akan diterapkan dalam penelitian ini adalah:

- Uji T (Uji Persial)
Tujuannya adalah untuk memahami dampak dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen.
- Uji F (uji Simultan)
Yaitu untuk menilai seberapa besar dampak sebmua variable independen (Work life balance, kepuasan kerja) terhadap variable dependen (Kinerja karyawan).
- Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Ialah pengujian untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi dari variable bebas memberikan pengaruh pada variable terikat.

4.1. HASIL PENELITIAN

4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidak suatu kuesioner. Standar suatu model dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Dalam perhitngan ini, perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan software SPSS.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X_1)

No	r hitung	r table	Status
1	0,797	0,339	Valid
2	0,761	0,339	Valid
3	0,752	0,339	Valid
4	0,783	0,339	Valid
5	0,753	0,339	Valid
6	0,675	0,339	Valid
7	0,533	0,339	Valid
8	0,611	0,339	Valid
9	0,667	0,339	Valid
10	0,674	0,339	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22,2024

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	r hitung	r table	Status
1	0,675	0,339	Valid
2	0,669	0,339	Valid
3	0,829	0,339	Valid
4	0,762	0,339	Valid
5	0,734	0,339	Valid
6	0,686	0,339	Valid
7	0,800	0,339	Valid
8	0,805	0,339	Valid
9	0,829	0,339	Valid
10	0,887	0,339	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22,2024

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	r hitung	r table	Status
1	0,859	0,339	Valid
2	0,828	0,339	Valid
3	0,860	0,339	Valid
4	0,904	0,339	Valid
5	0,671	0,339	Valid
6	0,801	0,339	Valid
7	0,834	0,339	Valid
8	0,876	0,339	Valid
9	0,840	0,339	Valid
10	0,843	0,339	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22,2024

Dari hasil Uji Validitas dari variabel Work Life balance (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa r hitung lebih besar dari t table jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian diatas dapat dikatakan valid.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Berikut uji Reliabilitas WorkLife Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Standar	KeteranganWork
Work Life Balance (X1)	10	0,872	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	10	0,919	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (X3)	10	0,946	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach'a Alpha variabel Work Life Balance memiliki nilai 0,872 dan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,919, sedangkan nilai Cronbach's Alpha variabel Kinerja Karyawan Memiliki 0,946 yang berarti ketiganya sudah reliable karena standar reliabilitas 0,60 sedangkan ketiga variable tersebut sudah melewati nilai standar reliabilitas sehingga ketiganya sudah dikatakan reliable.

4.1.3. Uji Regresi Linear Berganda

alisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel indenpenden yaitu work life balance (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. error
(Constant)	3.115	1.206
Work Life Balance	.119	.042
Kepuasan Kerja	.769	.046

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22,2024

Dari hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, dapat diidentifikasi nilai koefisien serta nilai konstannya, sehingga rumusan model persamaannya dapat ditentukan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 3.115 + 0,119X_1 + 0,769X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Konstanta 3.115 berarti apabila Work Life balance serta Kepuasan Kerja, nilainya sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 3.115.
- Koefisien regresi variabel Work Life Balance bernilai positif yaitu sebesar 0,119 artinya setiap ada kenaikan satu satuan Work Life Balance maka akan meningkatkan

Kinerja Karyawan sebesar 0,119 dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap atau konstan.

- c. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,769. artinya setiap ada kenaikan satu satuan Kepuasan kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,769 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan

4.1.4. Uji T

Langkah berikutnya adalah melakukan pengujian parsial (Uji-T) yang bertujuan untuk memahami dampak setiap variabel independen pada variabel dependen. kriteria yang diterapkan dalam pengujian ini adalah jika nilai kurang dari 0,05, maka (H_a) diterima, sedangkan jika nilai lebih dari 0,05, maka (H_0) ditolak. Berikut adalah hasil dari uji T:

Tabel 6 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. error	Beta	T	Sig
(Constant)	3.115	1.206		2.583	.000
Work Life Balance	.119	.042	.146	2.806	.009
Kepuasan Kerja	.769	.046	.874	16.775	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS 22, 2024

Sesuai dengan table diatas yaitu hasil perhitungan untuk variabel Work Life Balance (X_1) menunjukkan angka signifikan sebesar 0,009, yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$), serta nilai t hitung $2.806 > 2,045$. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi dalam studi ini menolak H_0 dan menerima H_a

4.1.5 Uji Simultan (Uji- F)

Uji simultan dilakukan untuk mengukur seberapa besar dampak semua variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	Sig
Regression	424.609	2	212.305	320.270	.000
Residual	19.224	29	.663		
Total	443.833	31			

a. Dependen variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Life balance, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS 22, 2024

Berdasarkan table hasil analisis, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000^b . dengan

menerapkan tingkat signifikansi 0,05. Nilai F yang signifikan yaitu 0,000 menunjukkan bahwa nilainya lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), nilai F-table signifikan adalah 320.270 dengan rumus yaitu $F\text{-table} = F(n-k) = F(32-2) = F(2;30)$ sehingga F-tabel menjadi 3,32. Hasil yang diperoleh yaitu $F_{hitung} 320.270 > F_{tabel} 3,32$ dengan ini, hipotesis menyatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas Work Life Balance (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

4.1.6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	.978	.957	.954	.81418

a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kepuasan Kerja
b. Dependent variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2024

Menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square mencapai 0,954 atau 90,5% yang menunjukkan bahwa variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen sebesar 90,5% sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicakup dalam studi ini.

4.2 PEMBAHASAN

4.2.2. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja karyawan

Work Life balance berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian di Kota Palopo, yang dimana jika work Life Balance seimbang dengan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini sejalan yang dikemukakan oleh (Mendis & Weerakkody, 2017) yaitu Saat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tercapai, karyawan cenderung dapat berkonsentrasi lebih baik, merasakan emosi positif, dan terhindar dari stres. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan dedikasi terhadap pekerjaan dan juga berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kota Palopo, yang berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja juga akan bertambah baik. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Widodo, 2013), yang menyatakan adanya keterkaitan antara kepuasan pegawai dan aspek kinerja. Hal ini dapat dilihat bahwa saat kepuasan karyawan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan mengikuti peningkatan tersebut. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Muhammad Syafi'i, 2019), yang menunjukkan bahwa kepuasan dalam pekerjaan berdampak pada kinerja karyawan, dan sekaligus bersamaan kompensasi serta kepuasan kerja juga berkontribusi terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja di Pegadaian di Kota Palopo telah menunjukkan hasil yang positif. Hal ini terlihat dari para karyawan yang merasa aman dengan jaminan vasilitas saat

melaksanakan tugas mereka. Selain itu, karyawan merasa senang terhadap atasan yang selalu memberikan dorongan, memahami kelebihan dan kekurangan bawahan, serta rutin mengawasi hasil pekerjaan dan memberikan petunjuk bila ada kesalahan. Karyawan juga merasa terpuaskan dengan tugas yang diberikan, karena sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

4.2.4. Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Terdapat pengaruh antara keseimbangan antara kehidupan kerja dan Kepuasan dalam pekerjaan terhadap Kinerja Karwan di PT. Pegadaian di Kota Palopo. Dimana, Semakin seimbang kehidupan kerja dan kepuasan yang dialami oleh seorang karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut.

PT. Pegadaian di Kota palopo menunjukkan performa yang sangat baik, tercermin dari para karyawan yang sukses mengatur waktu mereka dengan baik dan selalu mengutamakan kuantitas hasil lkerja dan konsisten memenuhi target yang telah ditentukan. Mereka menunjukkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, hadir tepat waktu, dan selalu memberikan penjelasan ketika tidak dapat masuk kerja. Di samping itu, para karyawan menunjukkan sikap positif dan mampu berkolaborasi dengan rekan- rekan kerja lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, kesimpulan yang dapat di ambil adalah sebagai berikut :

1. Work Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Pegadain Cabang Palopo
2. Kepuasan Kerja ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo
3. Work life balance dan kepuasan Kerja memberrikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di PT. Pegadaian Kota Palopo

5.2 Saran

1. Para peneliti merekomendasikan untuk menjaga kepuasan kerja pegawai dengan menyeimbangkan kehidupan kerja dan akan lebih menguntungkan jika hal tersebut dikembangkan lebih lanjut untuk meningkatkan mutu kinerja pegawai.
2. Seperti yang diketahui kepuasan dalam pekerjaan memberikan dampak pada performa karyawan, oleh karena itu, perhatian seharusnya diberikan kepada kepuasan kerja tersebut, seperti ddengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan mereka. Diharapkan bag peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat menjadi acuan dan pedoman, dimana factor yang mempengaruhi dari kinerja adalah work life balance dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(01), 116–131. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- 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>
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 170–183. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- 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>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–38.
- Saina, ischevell vialara, Pio, R. J., & Rumawas, w. (2021). PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO Oleh : Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1–9.
- Satri, S., Adil, A., & Suardi, A. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Luwu Regency. *Jurnal Economic Resource*, 6(1), 138–144. <https://doi.org/10.57178/jer.v6i1.576>
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- Wardoyo, P., & Laksono, B. F. W. (2019). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating

Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17–39.

Widodo, T. W., Handayani, S. R., Saifi, M., Ilmu, F., Universitas, A., & Malang, B. (2013). Pengaruh aplikasi sistem informasi manajemen (sim) terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Profit*, 7, 87–100.

Wijaya, E., Fauzi, A., & Fajrillah. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Materna Medan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(1), 17–24. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/58>

Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>

Wuryani, E., Rodli, A. F., Sutarsi, S., Dewi, N. N., & Arif, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. *Management Science Letters*, 11, 365–372. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>

Yutri Marhayani, Indra Kusdianto, & Muhammad Halim. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG PALOPO*.

Yuwana, F., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimtara Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda). *Journal of Business Management Education* |, 7(2), 1–7.