

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
PT.INFO MEDIA NUSANTARA**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat Mencapai Gelar Magister Manajemen (M.M)  
Program Studi Magister Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

**YASIR PUTRA**  
**1920030101**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Nama : YASIR PUTRA  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030101  
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/Manajemen Pemasaran  
Judul Tesis : **PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN WORK  
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE  
INTERVENING PADA PT INFOMEDIA NUSANTARA**

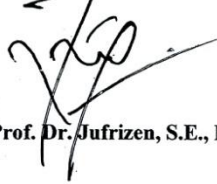
Disetujui Untuk Disampaikan Kepada

*Panitia Seminar Hasil*

Medan, \_\_\_\_\_ 2023

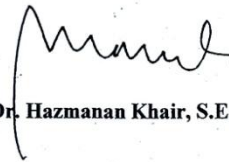
**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M. Si.**

**Pembimbing II**



**Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A.**

PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PT. BANK RAKYAT  
INDONESIA CABANG THAMRIN**

**Yasir putra**  
NPM : 1920030101  
Program Studi : Magister Manajemen

Tesis Ini Telah Di Pertahankan Di Hadapan Panitia Penguji, Yang Dibentuk Oleh Magister Manajemen  
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis  
Dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)  
Pada Hari Ssbtu, Tanggal 15 april 2023

**Komisi Penguji**

1. **Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.**  
Ketua

1. ....  


2. **Assoc. Prof. Ir. SATTRIA TIRTAYASA, M.M., Ph.D.** 2. ....  
Sekretaris

2. ....  


3. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP**  
Anggota

3. ....  


Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PENGESAHAN TESIS**

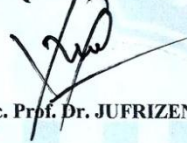
**Nama** : YASIR PUTRA  
**NPM** : 1920030101  
**Prodi** : Magister Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Tesis** : PENGAWRUH WORK LIFE BALANCE DAN WORK  
ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVING PADA PT  
INFOMEDIA NUSANTARA

**Pengesahan Tesis**

**Medan, 10 NOVEMBER 2023**

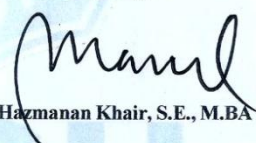
**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si**

**Pembimbing II**



**Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA**

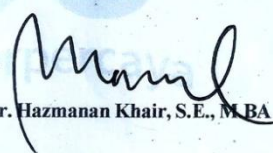
**Diketahui**

**Direktur**



**Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum**

**Ketua Program Studi**



**Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA**

**PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG THAMRIN**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 10 NOVEMBER 2023

Peneliti,



NPM : 1920030101

## ABSTRAK

### PENGARUH *WORK LIFE BANLANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. INFOMEDIA NUSANTARA

**Yasir Putra**

Program Pascasarjana

E-mail: [Yasirp2407@gmail.com](mailto:Yasirp2407@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *kinerja karyawan* , pengaruh *work engagement* terhadap *kinerja karyawan* , pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap *kinerja karyawan* , pengaruh *work life balance* terhadap *kinerja karyawan* melalui kepuasan kerja, pengaruh *work engagement* terhadap *work engagement*, pengaruh *work engagement* terhadap *kinerja karyawan* melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 71 responden merupakan karyawan PT. Infomedia Nusantara. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan daftar pernyataan seperti kuesioner serta Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan* , *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan* , *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan* melalui kepuasan kerja (Dengan kata lain kepuasan kerja berperan sebagai mediator), *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan* melalui kepuasan kerja (Dengan kata lain kepuasan kerja berperan sebagai mediator).

**Kata Kunci:** *Work Life Balance*, *Work Engagement* , *Kinerja Karyawan* , dan *Kepuasan Kerja*



## ***ABSTRACT***

### ***THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE AND WORK ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MEDIATION OF WORK SATISFACTION AT PT. INFOMEDIA NUSANTARA***

**Yasir Putra**

Program Pascasarjana

E-mail: [Yasirp2407@gmail.com](mailto:Yasirp2407@gmail.com)

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work life balance on employee performance, the effect of work engagement on employee performance, the effect of work life balance on job satisfaction, the effect of work engagement on job satisfaction, the effect of job satisfaction on employee performance, the effect of work life balance on employee performance through job satisfaction, the effect of work engagement on work engagement, the effect of work engagement on employee performance through job satisfaction. In this study using a type of causal research using a quantitative approach with a sample of 71 respondents who are employees of PT. Infomedia Archipelago. Data collection techniques used interviews and lists of statements such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPLS) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results showed that work life balance has a significant effect on employee performance, work engagement has a significant effect on employee performance, work life balance has a significant effect on job satisfaction, work engagement has a significant effect on job satisfaction, work life balance has a significant effect on employee performance through job satisfaction ( In other words, job satisfaction acts as a mediator), work engagement has a significant effect on employee performance through job satisfaction (in other words, job satisfaction acts as a mediator).

**Keywords: Work Life Balance, Work Engagement, Employee Performance, and Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini, serta selawat dan salam kehadiran junjungan Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di hari akhir kelak. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S-2 (Strata Dua) Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dengan Judul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *WORK ENAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.INFOMEDIA NUSANTARA”**

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan kemampuan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun serta petunjuk dari bapak/ibu dosen pembimbing dan rekan-rekan mahasiswa/i. Maka pada kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada Ayahanda Afif dan Ibunda Lailan Safina Hasibuan, serta keluarga besar yang telah menyayangi, memberi semangat baik moril maupun materil serta motivasi kepada penulis.



2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum, Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E, MBA, Kaprodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu SE., M.Si, Sekretaris Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.si, Dosen Pembimbing I yang telah banyak mendukung penulis dalam memberikan ide, saran, dan kritiknya.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA, Dosen Pembimbing II yang banyak memberikan masukan, saran dan perbaikan.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
9. Seluruh pegawai di kantor PT.Infomedia Nusantara yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan dalam penyusunan Tesis.

Saya selaku penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua, semoga kiranya Tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi siapa saja yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, 17 November 2022

Penulis,

YASIR PUTRA

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Pembatasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian .....	10
1.6. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1. Landasan Teori .....	12
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.2. Manfaat Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	15
2.1.1.4. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	18
2.1.2. <i>Work Life Balance</i> .....	20
2.1.2.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	20
2.1.2.2. Komponen-Komponen <i>Work Life Balance</i> .....	21
2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	22
2.1.2.4. Indikator <i>Work Life Balance</i> .....	26
2.1.3. <i>Work Engagement</i> .....	28
2.1.3.1. Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	28

2.1.3.2.	Manfaat <i>Work Engagement</i> .....	29
2.1.3.3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	31
2.1.3.4.	Indikator-Indikator <i>Work Engagement</i> .....	33
2.1.4.	Kepuasan Kerja .....	36
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja .....	36
2.1.4.2	Manfaat Kepuasan Kerja.....	38
2.1.4.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	39
2.1.4.4	Indikator-Indikator Kepuasan Kerja .....	42
2.2.	Kajian Yang Relevan .....	46
2.3.	Kerangka Konseptual.....	48
2.3.1.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	48
2.3.2.	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	49
2.3.3.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	49
2.3.4.	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja	51
2.3.5.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52
2.3.6.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja .....	52
2.3.7.	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja .....	53
2.3.8.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja....	54
2.4.	Hipotesis Penelitian .....	55
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>56</b>
3.1.	Jenis Penelitian .....	56
3.2.	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	56
3.2.1.	Tempat Penelitian.....	56
3.2.2.	Waktu Penelitian .....	56

3.3.	Definisi Operasional Variabel .....	57
3.4.	Populasi Dan Sampel .....	59
3.4.1.	Populasi.....	59
3.4.2.	Sampel .....	60
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	62
3.6.	Teknik Pengujian Instrumen .....	63
3.6.1.	Uji Validitas .....	63
3.6.2.	Uji Reliabilitas.....	64
3.7.	Teknik Analisis Data.....	65
3.7.1.	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	66
3.7.2.	Pengujian Hipotesis .....	66
3.7.3.	<i>Partial Least Square</i> .....	68
3.7.3.1.	Analisis Efek Mediasi.....	69
3.7.3.2.	Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	69
3.7.3.2.1.	R- Square .....	69
3.7.3.2.2.	<i>F Square</i> .....	70
3.7.3.2.3.	<i>Total Effect</i> (Pengaruh Total) .....	70
3.7.3.2.4.	Analisis <i>Outer Model</i> .....	71
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>72</b>
4.1.	Hasil Penelitian.....	72
4.1.1.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	72
4.1.2.	Identitas Responden.....	73
4.1.2.1	Jenis Kelamin .....	73
4.1.2.2	Pendidikan Terakhir.....	73
4.1.2.3	Lama Bekerja .....	74
4.1.2.4	Usia.....	75
4.1.3.	Analisis Variabel Penelitian.....	76
4.1.3.1	Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	76
4.1.3.2	Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1) .....	78
4.1.3.3	Variabel <i>Work Engagement</i> (X2).....	81

4.1.3.4	Variabel Kepuasan Kerja (Z) .....	83
4.2.1.	Analisis Model Pengukuran / <i>Measurement Model Analysis (Outer Model)</i> .....	85
4.2.1.1	<i>Construct Reliability and Validity</i> .....	86
4.2.1.2	<i>Discriminant Validity</i> .....	87
4.2.1.3	Uji Reliabilitas.....	89
4.2.2.	Analisis <i>Inner Model</i> .....	90
4.2.2.1	Uji <i>F- Square</i> .....	90
4.2.2.2	Uji Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ) .....	92
4.2.3.	Pengujian Hipotesis .....	93
4.2.3.1	Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	94
4.2.3.2	Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung .....	97
4.2.3.3	Pengujian Hipotesis Pengaruh Total ( <i>Total Effect</i> ).....	99
4.3.	Pembahasan .....	100
4.3.1.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	101
4.3.2.	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	102
4.3.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	104
4.3.4.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja .....	105
4.3.5.	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja .....	107
4.3.6.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja .....	108
4.3.7.	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja .....	110
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>		<b>112</b>
5.1.	Kesimpulan.....	112

5.2. Saran .....	113
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	115
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>117</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Infomedia Nusantara Periode 2019-2021.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 3.1 Skedul Rencana Penelitian.....	57
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	58
Tabel 3.3 Skala Likert.....	63
Tabel 4.1 Skala <i>Likert</i> .....	72
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	74
Tabel 4.4 Identitas <i>Responden Berdasarkan Lama Bekerja</i> .....	75
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	76
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan .....	76
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	79
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel <i>Work Engagement</i> .....	81
Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	83
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i> .....	86
Tabel 4.11 Hasil AVE ( <i>Avarage Variant Extracted</i> ).....	87
Tabel 4.12 Hasil <i>Cross Loading</i> .....	88
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas .....	90
Tabel 4.14 Nilai <i>F-Square</i> .....	91
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>R-Square</i> .....	93
Tabel 4.16 <i>Path Coefficient</i> .....	95
Tabel 4.17 <i>Specific Indirect Effect</i> .....	97
Tabel 4.18 <i>Total Effect</i> .....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Angket Fenomena <i>Work Engagement</i> .....	6
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	54
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i> .....	94

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam era saat ini, di dalam suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang bisa memberikan kontribusi secara efektif. Kontribusi dari sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam melaksanakan operasional perusahaan sehingga harus diberdayakan dengan tepat untuk mencapai sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Hal-hal ini di dalam SDM berpengaruh terhadap upaya dari organisasi dalam mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan suatu rangkaian aktivitas dari organisasi yang diarahkan untuk dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dari suatu organisasi. Sedangkan istilah lain dari MSDM adalah proses untuk mendapatkan hal-hal seperti melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan kerja serta segala hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam segala sektor industri dan berbagai kegiatan usaha, meskipun kemajuan teknologi dari waktu ke waktu semakin pesat yang pada akhirnya menurunkan persentase penggunaan sumber daya manusia. Pentingnya faktor manusia sebagai pekerja ini memaksa pihak manajemen untuk memberikan motivasi kepada

karyawannya agar tercapai suatu kepuasan kerja untuk mendukung produktivitas dengan hasil maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Pemimpin berperan dan bertanggung jawab dalam proses pengelolaan sumber daya tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari sikap seorang pemimpin dalam memperhatikan karyawannya. Peran pemimpin dalam sebuah organisasi tidak hanya memerintah bawahannya begitu saja, tetapi diperlukan hubungan baik antara atasan dan bawahan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja pegawai menurun maka akan menyebabkan perusahaan lambat dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal juga diperlukan adanya *work life balance* dan *work engagement* serta kepuasan kerja yang baik. Kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Permasalahan yang menyangkut kemampuan karyawan harus segera diselesaikan dengan baik. Karyawan juga harus memiliki kemampuan yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Objek penelitian ini yaitu PT. Infomedia Nusantara yang sudah pasti membutuhkan tenaga kerja yang handal dan memiliki kinerja yang baik terhadap organisasi guna dapat memberikan kemajuan dan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. PT. Infomedia Nusantara memiliki misi menjadi pantunan dalam industri bisnis informasi, media dan konten dengan menciPT. akan nilai tambah bagi pihak yang berkepentingan, membangun tanggung jawab nasional melalui kemitraan mutualistis. Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di PT. Infomedia Nusantara, ada beberapa masalah mengenai sumber daya manusia yang bekerja di PT. tersebut

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi menunjukkan pentingnya dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Akan tetapi berdasarkan *survey* yang penulis lakukan ditemukan masih rendahnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dapat dilihat dari karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Hal ini menandakan masih rendahnya kinerja karyawan terhadap organisasi.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Periode 2019-2021**

No	Katagori Peringkat	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Baik	89	95	85
2	Cukup Baik	110	105	108
3	Kurang	54	62	67
4	Tidak Baik	21	21	16
	Jumlah	275	275	275

**Sumber: PT. Infomedia Nusantara**

Berdasarkan pada tabel 1.1 data kinerja karyawan PT.Infomedia Nusantara berdasarkan kategori terlihat bahwa adanya penurunan jumlah karyawan yang kinerjanya baik dengan diikuti meningkatnya jumlah karyawan yang memiliki kinerja kurang. Jumlah karyawan pada katagori baik dan cukup baik mengalami kenaikan yang flukruatif yaitu naik turun, sedangkan jumlah karyawan dengan katagori kurang dan katagori tidak baik dari tahun ke tahunnya mengalami peningkatan.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang berperan penting dalam menggerakkan roda organisasi. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan serta pencapaian organisasi, sehingga organisasi perlu membuat regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi. Salah satu yang harus diperhatikan juga dalam organisasi adalah *work life balance*.

Menurut (Wenno, 2018) *Work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam mebagi waktu antara tempat kerja dan aktivitas lain di luar pekerjaan yang di dalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. *Work life balance* sangat begitu penting bagi para karyawan, seperti dapat meningkatkan produktivitas. Dengan keseimbangan kehidupan di kantor dan di luar kantor, akan membuat karyawan menjadi lebih bahagia. Perasaan bahagia ini akan membuat karyawan menjadi lebih produktif dan mampu memberikan inovasi-inovasi untuk kinerja yang lebih baik.

*Work life balance* pada PT.Infomedia Nusantara dapat dilihat dari fenomena pada beberapa karyawan masih ada yang belum mampu menyeimbangkan waktu untuk kerja dengan kebutuhan pribadi atau keluarga. Ketika *work life balance* tidak dicapai oleh karyawan, hal tersebut dapat menyebabkan karyawan tidak dapat mengatur waktu dengan baik, tidak focus dengan pekerjaan sehingga kinerja menurun dan dapat menyebabkan terganggunya kehidupan pribadi karyawan.

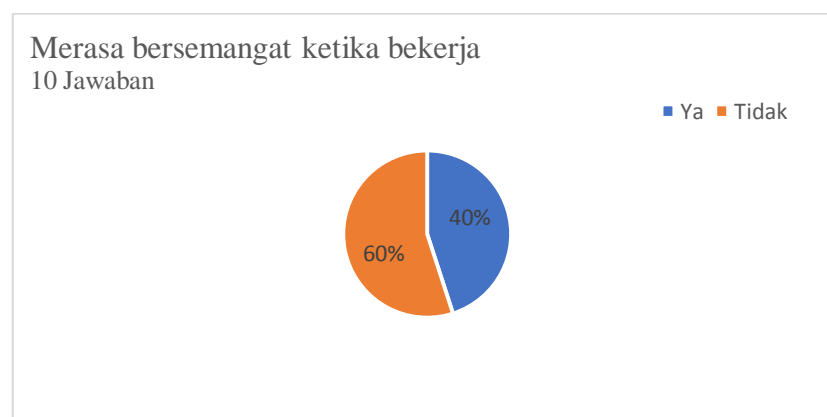
Fenomena yang dapat dilihat dari *worklife balance* adalah dimana karyawan juga memiliki peran ganda yaitu sebagai suami dan istri dan sebagai pekerja, memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak sehingga, cenderung mengalami kebimbangan antara perannya sebagai pekerja dan sebagai suami dan istri . Resiko yang dihadapi oleh karyawan adalah terbengkalainya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran serta sulitnya menghadapi konflik peran dan kedudukan sebagai suami dan istri karena banyaknya waktu yang dihabiskan di luar rumah atau di kantor. Akibat tidak seimbangnya antara kerja dan keluarga akan menyebabkan fokus kerja yang menurun yang berakibat turunnya kepuasan kerja, terutama pada pegawai wanita. Teori Scholarios & Marks dalam (Pangemanan 2017) yang mengatakan bahwa ketika karyawan diberikan kontrol untuk mengelola konflik potensial yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan (*Work Life Balance*), hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kemudian selain pentingnya *work life balance*, *work engagement* juga merupakan faktor penting dari kehidupan organisasi. Menurut Yudiani, (2017) *Work Engagement* adalah suatu kondisi karyawan yang merasa terhubung, puas



dan antusias terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan merasa bergairah dan sangat terhubung dengan pekerjaannya. *work engagement* penting untuk organisasi hal itu dapat penulis lihat dari karyawan yang masih ada untuk menunda-nunda pekerjaan mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan, kurang keterikatan dalam bekerja serta kurang keterikatan dalam bekerja (*Work engagement*) dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fenomena keterikatan kerja terjadi di negara Indonesia menurut penelitian Gallup (2013) menunjukkan bahwa Indonesia berada dalam urutan terbawah terkait keterikatan karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya 8% dari keterikatan karyawan Indonesia yang terikat terhadap pekerjaannya.



**Gambar 1.1** Angket Fenomena *Work Engagement*  
Sumber: Kuisisioner (2022)

Dilihat dari gambar 1.1 di atas, diketahui dari 8 orang Karyawan PT.Infomedia Nusantara yang telah menjawab 60% karyawan menyatakan tidak bersemangat dalam bekerja, 40% karyawan menyatakan merasa bersemangat ketika bekerja. Hal ini berarti menyatakan adanya karyawan yang hanya mengerjakan pekerjaannya sebagai kewajiban saja tanpa merasa bersemangat, hal

ini bisa disebabkan karena pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya cenderung monoton sehingga terkadang kurang antusias.

Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh organisasi. Pekerja yang mempunyai pemimpin dan disiplin kerja yang tinggi apabila mereka puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan (Rasyid & Tanjung, 2020).



Dilihat dari gambar data diatas bahwa dari 10 orang responden karyawan di PT. Infomedia Nusantara yang telah menjawab dan saya dapatkan dari survey kecil menyatakan tingkat kepuasan kerja pegawai masih rendah, 30% menyatakan puas dengan pekerjaan mereka dan 70% menyatakan belum puas dengan pekerjaannya. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja.

Dari hasil *survey* dapat ditemukan masalah dalam kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara menerangkan bahwa kepuasan kerja pegawai Sebagian

besar masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kurangnya keterikatan kerja pada karyawan.

Berdasarkan identifikasi masalah dan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Infomedia Nusantara”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Masih rendahnya tingkat kinerja karyawan PT.Infomedia Nusantara dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. *Work life balance* pada beberapa karyawan masih ada yang belum mampu menyeimbangkan waktu untuk kerja dengan kebutuhan pribadi atau keluarga.
3. Kurangnya keterikatan kerja (*work engagement*) dengan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari seringnya para karyawan menunda-nunda pekerjaannya dan kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kepuasan kerja yang belum optimal pada beberapa karyawan, terlihat dari kurangnya keterikatan kerja pada karyawan.

### 1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya yaitu komitmen organisasi, motivasi, kepribadian, serta moral karyawan. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada tiga faktor, yaitu *Work Life Balance*, *Work Engagement* dan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk dikaji lebih mendalam.

### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara?
2. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara?
4. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara?
6. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara?

7. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan Penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh *workengagement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara
4. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
6. Untuk mengetahui pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara
7. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan bagi semua pihak di antaranya sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh *work life balance*, *work engagement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia PT. Infomedia Nusantara
- b. Dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi pimpinan perusahaan dan pegawai dalam rangka Menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara khususnya melalui faktor *Work Life Balance*, *Work Engaegement*, dan kepuasan kerja.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja sering sekali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia di dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Kinerja karyawan merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan (Astuti & Lesmana, 2018)

Menurut (Adhari, 2021) kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Adapun pengertian kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Selain itu kinerja karyawan merupakan ukuran secara kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, serta kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana pegawai telah melakukan tugas dan tanggung



jawab yang dibebankan pada pegawai dalam ukuran waktu tertentu (Yulianto, 2020).

Menurut (Indrasari, 2017) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan Menurut (Torang, 2013 ) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang telah berlaku dalam perusahaan”.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai sangatlah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

#### **2.1.1.2. Manfaat Kinerja Karyawan**

Penelitian kinerja yang dilakukan oleh pimpinan pada pegawainya lazimnya mempunyai manfaat yang berarti bagi karyawan tersebut. Menurut (Malik, 2015) bagi perusahaan kinerja memiliki manfaat antara lain:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

#### 2. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui Pendidikan formal maupun pelatihan

#### 3. Pemeliharaan system

Berbagai *system* yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik

#### 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang.

Menurut (Sedarmayanti, 2019) manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil. penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuan mereka.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga

kemungkinan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi, hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemonstrasikan pegawai.
6. Mengdiagnosis kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

### **2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Organisasi sebagai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan.

Menurut (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Personal factor* (Faktor pribadi), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen organisasi

2. *Leadership factor* (Faktor Kepemimpinan), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
3. *Team factor* (Faktor Tim atau kelompok), ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya
4. *System factor* (Faktor sistem), ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual/situation factor* (Faktor situasi), ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Sedangkan menurut pendapat (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan keahlian  
Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan  
Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja  
Rancangan pekerjaan akan mempermudah pegawai dalam mencapai tujuannya
4. Kepribadian  
Kepribadian atau karakter yang dimiliki oleh seorang pegawai

5. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

6. Motivasi kerja

Dorongan atau semangat seseorang untuk melakukan pekerjaan

7. Keterikatan kerja

keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual

8. Gaya kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya

9. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan

10. Kepuasan kerja

Perasaan puas dan senang dalam melakukan pekerjaannya.

11. Keseimbangan kehidupan kerja

Kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya pada pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan

12. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi yang berada di dalam tempat kerja

13. Keterikatan kerja

Mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaan

14. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

15. Komitmen

Keterikatan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

16. Keseimbangan kehidupan kerja

Kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan

17. Disiplin kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu

#### **2.1.1.4. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2014) unsur-unsur yang dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, mencerminkan mutu standar yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan, ketepatan, ketelitian, dan keberhasilan.
2. Kuantitas kerja, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu kegiatan yang menghasilkan penyelesaian kerja dengan ekstra.

Kuantitas kerja dapat diukur dengan melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil kerja sebelumnya.

3. Inisiatif kerja sendiri yang mengikuti intruksi, kehati-hatian dan kerajinan
4. Sikap kerja sendiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Menurut (Bernardin & Russell, 2013) ada beberapa indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus, aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

## **2.1.2. *Work Life Balance***

### **2.1.2.1. Pengertian *Work Life Balance***

*Work life Balance* memiliki makna yang sama dalam mengkonsepsikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. *Work life balance* merupakan kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab dan aktivitas di luar pekerjaannya lainnya. Sedangkan menurut (Wenno, 2018) *Work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu antara tempat kerja dan aktivitas lain di luar pekerjaan yang di dalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. Hal ini menjadi tuntutan keluarga dan pekerjaan sebagai perbandingan oleh pegawai untuk mebagi waktu antara keluarga dan pekerjaan.

*Work life balance* menurut (Kadarisman, 2021) adalah kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work life balance* umumnya berkaitan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala aspek yang ada dalam kehidupan manusia. (Kadarisman, 2014) menambahkan *Work life balance* mencakup lebih dari waktu, termasuk merasa baik tentang tingkat keterlibatan dalam pekerjaan maupun peran non-kerja.

Menurut (Delecta, 2011) *Work life balance* adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. Dan *Work life balance* adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta bertanggung jawab di luar pekerjaan lainnya (Sudaryo et al., 2018).



Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan kehidupan di dalam dunia pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaannya. Dengan tidak memisahkan kepentingan sebagai pegawai dalam sebuah pekerjaan dalam kepentingan pribadi di luar pekerjaannya.

#### **2.1.2.2. Komponen-Komponen *Work Life Balance***

Ada empat komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *Work life balance* menurut (Poulose & Susdarsan, 2014) yaitu:

1. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.
2. Perilaku, meliputi adanya Tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu menepati apa yang diinginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
3. Ketegangan (*Strain*), meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.
4. Energi, merupakan suatu sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat menghilangkan stress

### 2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut (Poulose & Susdarsan, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *Work life balance* sebagai berikut:

#### 1. *Individual Factors* (Faktor Individu)

- a. Kepribadian adalah akumulasi dan berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu: ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhati-hati (ketahanan terhadap *stress*), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

#### b. *Psychological Well-being* (kesejahteraan psikologis)

*Psychological Well-being* mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan dan optimisme. *Psychological Well-being* berkorelasi positif dengan *work-life balance*. Pekerja dengan *Psychological Well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi pula.

#### 2. *Emotional Intelligence* (Faktor Organisasi)

##### a. *Work Arrangement* (Pengaturan Kerja)

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu pegawai untuk mengatur antara pekerjaan dan aktifitas di luar pekerjaan

dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi.

b. *Work Life Balance and Programs*

c. *Work support* (Dukungan Organisasi)

Ada dua bentuk organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa ketersediaan *work-family policies/benefit* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir pegawai.

d. *Job Stress* (Stres Kerja)

Dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam dan menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

e. *Technology* (Teknologi)

Teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupun pekerjaan rumah tangga sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.

f. *Role Related Factors* (Peran)

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya *work-life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *Work-Life Balance*.

3. *Societal Factors Influencing*

a. *Child Responsibility* (Pengaturan Perawatan anak)

Berhubungan dengan jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga.

b. *Family Support*

Dukungan pasangan, orang tua dan permintaan pribadi dan keluarga

c. Faktor lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pegawai, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

Adapun pendapat lain faktor-faktor yang mempengaruhi *worklife balance* yang di kemukakan oleh (Poulose & Susdarsan, 2014) sebagai berikut:

1. Gender

Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjun dalam dunia kerja.

2. Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3. Dukungan organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.

4. Dukungan keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencaai *Work-life balance*.

### 5. *Job stress*

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

#### **2.1.2.4. Indikator *Work Life Balance***

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut (V.Mathew & Natarajan, 2010) terdiri dari:

##### 1. *Work Interfence With Personal Life (WIPL)*

Merujuk pada jumlah waktu dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya

##### 2. *Personal Life Interfence With Work (PLIW)*

Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

##### 3. *Work Emhacement of Personal Life*

Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

##### 4. *Personal life enchancement by work*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan. Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu tepat waktu pula ketika

mengerjakan tugas-tugas rumah tangga. Dimensi ini menjelaskan seberapa jauh kehidupan kerja yang positif dapat meningkatkan kehidupan pribadi yang positif pula.

Dan adapun indikator-indikator *work life balance* menurut pendapat (Kadarisman, 2021) yaitu:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan disamping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.
2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.
3. *satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan), Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

### **2.1.3. *Work Engagement***

#### **2.1.3.1. Pengertian *Work Engagement***

Menurut (Hermanto & Srimulyani, 2020) totalitas kerja (*Work engagement*) merupakan komponen secara psikis bukan bersifat fisik. Artinya, pegawai yang masih bekerja disuatu posisi belum tentu memiliki ketertarikan kerja. Sedangkan (Yudiani, 2017) menyatakan bahwa *Work Engagement* adalah suatu kondisi karyawan yang merasa terhubung, puas dan antusias terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan merasa bergairah dan sangat terhubung dengan pekerjaannya.

Selanjutnya (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menyatakan bahwa *Work Engagement* merupakan pegawai yang terlibat dapat membantu organisasi mencapai misinya, menjalankan strateginya dan menghasilkan bisnis yang penting. Sedangkan menurut (Yudiani, 2017) *Work Engagement* adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan yang bernilai positif serta ditandai dengan semangat dedikasi dan absorbs atau penyerapan.



### 2.1.3.2. Manfaat *Work Engagement*

Menurut (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) adapun manfaat dari *work engagement* yaitu:

1. Individu memiliki semangat kerja yang tinggi

Bahwa pekerja yang memiliki *work engagement* akan mengerahkan usaha yang ekstra dalam bekerja melebihi target yang telah ditetapkan, sehingga pekerja memiliki rasa semangat yang tinggi dan memiliki hubungan yang mendalam dengan organisasi atau perusahaan. Hal ini tentunya dapat mendorong kemajuan organisasi dan meningkatkan inovasi kerja.

2. Individu dapat mengembangkan potensi dalam bekerja

Bakker & Leiter, (2010) menyebutkan beberapa dasar pekerja yang memiliki *work engagement*, di antaranya yaitu pekerja merasa bangga, memiliki keinginan untuk berkembang, dan merasa menjadi bagian dari organisasi atau tempat ia bekerja.

3. Individu dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan kerja

*Work engagement* dapat digambarkan sebagai energi tinggi dan ketahanan mental di tempat kerja. Karyawan dengan semangat bersedia menginvestasikan upaya dalam pekerjaan mereka. Ketika mereka menghadapi kesulitan mereka dapat bertahan.

4. Individu menginvestasikan waktu dan usaha dalam aktivitas kerjanya

Setiap individu akan memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda satu sama lain, sehingga *work engagement* hal yang bersifat individual.

5. Individu mampu mengidentifikasi diri secara psikologis dalam pekerjaannya.

Bahwa seseorang dapat dikatakan memiliki *work engagement* apabila memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi diri secara psikologis dalam pekerjaannya dan menganggap bahwa kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk dirinya dan organisasi.

Adapun pendapat dari (Bakker & Leiter, 2010) tentang manfaat *work engagement* yaitu:

1. Kinerja menjadi lebih baik

Kinerja yang lebih baik sangat berpengaruh terhadap perusahaan, dengan begitu para karyawan dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik yaitu memulai dengan menetapkan tujuan, visualisasikan masa depan, mengetahui apa yang diinginkan, jangan ragu untuk meminta lebih banyak pekerjaan.

2. Mencegah *burnout*

*Burnout* merupakan kondisi psikologis yang terjadi ketika penderitanya terpapar stress berkepanjangan lantaran pola kerja yang buruk dan tidak sehat. *Burnout* dalam keterikatan kerja dapat dicegah dengan melakukan sejumlah cara yaitu: manajemen waktu yang baik, tidur yang cukup, makan makanan bernutrisi tinggi, bersosialisasi.

### 3. Mengurangi *turn over*

Tingginya akan *turn over* atau jumlah karyawan yang keluar masuk dalam perusahaan seharusnya mampu dijaikan instospeksi bagi perusahaan. *Turn over* dapat dikurangi dengan cara menawarkan kompensasi dan *benefit* yang menarik, berikan pelatihan pada karyawan, serta hargai karyawan dan memberikan *feedback* positif untuk karyawan.

#### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement***

Menurut (Bakker & Leiter, 2010) adapun faktor-faktor yang membentuk *Work Engagement* :

##### 1. Tuntutan Kerja (*Job Demands*)

Merupakan derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon. Respon yang diberikan seringkali harus mengeluarkan usaha baik fisik maupun psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan tuntutan kerja ini dapat mengarah pada aspek fisik, sosial, atau organisasional. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tuntutan kerja, yaitu tekanan kerja, tuntutan emosi, tuntutan mental, dan tuntutan fisik.

##### 2. Sumber Daya Kerja (*Job Resources*)

Merupakan aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang antara lain digunakan untuk: 1) mengurangi tuntutan

dari pekerjaan dan usaha yang dikeluarkan secara fisik maupun psikis, 2) meraih tujuan/*goal* dari pekerjaan, dan 3) menstimulasi perkembangan, pertumbuhan, dan pembelajaran pribadi.

### 3. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Diartikan sebagai aspek kognitif dan aspek afektif dari kepribadian, yang merupakan kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta bersifat dapat dikembangkan, yang mana hal ini dapat memotivasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan.

Adapun menurut pendapat (Mayer,2013) faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* antara lain:

#### 1. *Adapt.ability* (keterbukaan terhadap ide-ide baru)

Yaitu kesiapan memodifikasi respon kerja pada saat menghadapi perubahan.

#### 2. *Achiement Orientation*

Orientasi untuk selalu mendorong diri dalam siklus target, yaitu target kerja, mencapainya dan menetapkan target yang semakin menantang.

#### 3. *Attraction to the work*

Yaitu kemampuan mengelola sikap positif terhadap pekerjaannya selama selama periode *stress* dan frustrasi

#### 4. *Emotional Maturity*

Yaitu menghindari bertindak impulsif dan ekstrim atau menghindari reaksi emosional yang berdampak negatif terhadap efektifitas kerja dan terhadap hubungan kerja

#### 5. *Positive Disposition*

Yang dalam arti menunjukkan keramahan dengan pelanggan dan rekan kerja, berkeinginan untuk menolong orang lain mencapai target mereka, dan Efikasi diri atau memperlihatkan kenyamanan, berkeras dalam menunjukkan percaya diri atas kemampuannya berhasil dalam pekerjaan dan melampaui prestasi orang lain.

#### **2.1.3.4. Indikator-Indikator *Work Engagement***

Menurut Menurut (Imperatori, 2017) *Work Engagement* terdiri dari 4 indikator yaitu:

##### 1. *Vigor*

*Vigor* merupakan energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (ketabahan) menghadapi kesulitan. Ketika seorang karyawan memiliki *vigor* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan semangat yang besar dalam bekerja, ketekunan dan selalu memberikan usaha terbaiknya dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sebaliknya ketika *vigor* dari karyawan rendah, maka karyawan tersebut tidak akan memberikan

usaha terbaiknya dan tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya

## 2. *Dedication*

*Dedication* adalah perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (*pride*), dan merasa tertantang (*challenge at work*). Ketika karyawan sudah memiliki *dedication* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Pada saat dihadapkan dengan tugas/pekerjaan yang sulit, hal tersebut tidak akan membebani dirinya melainkan akan dijadikannya sebagai tantangan dalam setiap pekerjaan yang harus diselesaikannya. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki *dedication* yang rendah. Karyawan cenderung tidak antusias dan menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang membebani dirinya. Karena ketika dihadapkan dengan pekerjaan yang sulit. Karyawan dengan *dedication* yang rendah tidak akan menganggap hal tersebut sebagai sebuah tantangan melainkan sebagai sebuah pekerjaan yang berat dan sulit untuk diselesaikan.

## 3. *Absorption*

*Absorption* yaitu selalu konsentrasi (fokus) pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, tidak terpisahkan dengan pekerjaan. Ketika seorang karyawan memiliki *absorption* yang tinggi, karyawan akan memberikan seluruh konsentrasi pada pekerjaannya. Karyawan akan mencintai pekerjaannya dan akan selalu terikat dengan pekerjaannya

dimanapun dan kapanpun dia berada. Sebaliknya jika *absorption* yang dimiliki karyawan kecil, maka karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Karyawan juga tidak mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati dan sebisa mungkin tidak memikirkan tentang pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa orang yang *memiliki work engagement* ditandai dengan (*vigor*) energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (ketabahan) menghadapi kesulitan. Kemudian (*dedication*) perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (*pride*), dan merasa tertantang (*challenge at work*). Yang terakhir adalah (*absorption*) konsentrasi (fokus) pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, tidak terpisahkan dengan pekerjaan.

Adapun menurut Mujiasih & Ratnaningsih, (2012) terdapat tiga indikator dalam *work engagement* yaitu:

1. *Affection*

Yang merupakan komponen emosional yang menunjuk pada ekspresi perasaan suka atau tidak terhadap pekerjaan. Aspek ini bisa dilihat dari cara seseorang bersemangat menghadapi tugas-tugas dengan terus mempertahankan energi sampai pada tahap *outputnya*.

2. *Behavior*

Yang merupakan komponen perilaku nyata yang selalu terkait dengan sikap internal seseorang atau objek sikap, hal ini bisa dilihat ketika ia melibatkan diri dengan perilaku seseorang dengan dedikasinya dari

dirinya sehingga menjalankan tugasnya dalam pekerjaan ia akan menyerahkan semua potensi dengan harapan dan tujuan mendapatkan sebuah penghargaan untuk aktualisasi dirinya.

### 3. *Cognitive*

Merupakan komponen “Gudang” yang terdiri dari berbagai informasi terkait dengan objek sikap dan seluruh informasi yang terorganisir untuk menanggapi segala hal.

## **2.1.4. Kepuasan Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan (Rasyid & Tanjung, 2020).

(Nabawi, 2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau



sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

(Siagian & Khair, 2018) memaparkan bahwa Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional karyawan terhadap situasi dan kondisi di dalam pekerjaan. Hal ini akan terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan dimana para karyawan di dalam perusahaan merasakan kondisi yang menyenangkan di dalam lingkungan pekerjaan atas peran yang dijalankannya di dalam perusahaan tersebut serta kebutuhannya yang dapat terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja bersifat individual, dimana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dan terjadi saat beberapa faktor terpenuhi seperti kebutuhan individu.

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan ketika menerima penghargaan atas kerja mereka dengan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan yang puas ataupun sebaliknya terhadap pekerjaan yang dilakukan, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika tindakan emosionalnya berupa ketidakpuasan maka dari itu kepuasan kerja karyawan tidak tercapai secara maksimal.

Menurut (Damayanti, 2018) di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang penting yang seharusnya selalu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal mengelola karyawan, hal ini karena kepuasan kerja nantinya akan mempengaruhi kinerja yang akan membuat karyawan berfikir untuk

memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan hal tersebut.

Dilihat dari beberapa pengertian di atas maka memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan dimana karyawan merasakan tindakan emosional antara kepuasan yang sudah tercapai maupun yang tidak tercapai yang nantinya hasil dari ekspektasi dan kenyataan yang diterima dapat mempengaruhi hasil kerja dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.

#### **2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja**

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan ada enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan (Robbins, 2011) yang meliputi :

1. Kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
2. Perilaku organisasi. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan akan berbuat lebih terhadap pekerjaannya.
3. Kepuasan pelanggan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap pelanggan. Karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja.
4. Kehadiran karyawan. Karyawan yang puas tidak akan melalaikan pekerjaannya.

5. Perputaran karyawan *turn over*. Karyawan yang puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
6. Perilaku menyimpang ditempat kerja. Ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robbins & Judge, (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberi manfaat antara lain :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi *labor turnover* perputaran tenaga kerja
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Robbins, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi beberapa faktor yakni sebagai berikut :

1. *Mentally Challenging Work*. Menggambarkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk

menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pekerjaan yang tidak menantang sering kali membuat karyawan bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat karyawan kelelahan. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat karyawan menjadi puas.

2. *Equitabel Rewards*, karyawan menginginkan kebijakan sistem dalam perusahaan dapat dilakukan dengan baik.
3. *Supportive Working Conditions*, karyawan akan selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.
4. *Supportive Colleagues*, karyawan tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Banyak karyawan untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

(Afandi, 2017) mengungkapkan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai (*value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting.
4. Keadilan (*equity*), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil dalam pemberlakuan ditempat kerja.
5. Komponen genetik (*genetic component*), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi atau sifat genetik.

Menurut (Iskandar & Yuhansyah, 2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja bakat dan ketrampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Ivancevich et al., 2010) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya yaitu :

1. Imbalan, jumlah pembayaranyang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaanyang dilakukan.

2. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang dianggap menarik, menyediakan tempat untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Peluang promosi, ketersediaan peluang untuk maju.
4. Supervisi, kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.
5. Rekan kerja, rekan kerja yang berkompeten dan memberikan dukungan.
6. Kondisi pekerjaan, lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan produktivitas kerja.
7. Keamanan kerja, keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus berjalan dalam organisasi.

#### **2.1.4.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja**

Ada hal-hal yang mendasari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan meningkat loyalitas pada pekerjaannya apabila pada saat bekerja sang karyawan mendapat kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan karena kepuasan kerja menjadi cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Nasution, & Lesmana, 2019).

Menurut (Ruhana, 2016) mengemukakan bahwa ada beberapa hal yang menjadi indikator utama dari kepuasan kerja antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri, terkait dengan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan bagi karyawan atau tidak.

2. Gaji, yang diterima oleh karyawan menjadi indikator apakah kepuasan itu sudah tercapai atau tidak yang diharapkan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan
3. Promosi, yang merupakan sebuah proses perubahan dari suatu pekerjaan beralih ke pekerjaan lainnya yang memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dari pekerjaan sebelumnya yang diberikan kesempatan untuk maju di dalam perusahaan tersebut.
4. Pengawasan, yang merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja karena pengawasan memiliki dua dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang pertama ada pada karyawan dan yang kedua merupakan pengaruh oleh manajer yang memungkinkan orang lain untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan.
5. Rekan kerja, yang menjadi sumber kepuasan kerja yang ada pada karyawan secara individu yang menjadikan tim sebagai sumber dukungan untuk setiap pekerjaan.
6. Kondisi kerja, yang menjadikan efek lingkungan kerja sama dengan efek kelompok kerja karena saat semuanya berjalan dengan baik, maka tidak akan ada masalah kepuasan kerja.

(Sudaryo et al., 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

1. Kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

## 2. Keinginan pindah

Keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

## 3. Kinerja karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

## 4. Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

## 5. Kenyamanan kerja karyawan

Karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi suatu organisasi dapat tercapai.

Menurut (Sisca et al., 2020) menyatakan terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu :



1. Isi pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Supervisi

Seseorang yang dapat menarik kesimpulan mengenai bagaimana keadaan sebenarnya dari situasi yang ada di perusahaan.

3. Kesempatan untuk maju

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

5. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Maka uraian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan untuk tetap menjaga agar karyawan terus bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan dan indikator-indikator di atas dapat dijadikan landasan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

## 2.2. Kajian Yang Relevan

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

PENELITI	JUDUL	TAHUN	HASIL PENELITIAN
(Lukmiati et al., 2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan PT. Muara Tunggal	2020	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
(Badrianto & Ekhsan, 2021)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi	2021	Menyatakan bahwa <i>Work-life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
(Ardiansyah & Surjanti, 2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya	2020	Menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan artinya bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif (jika <i>work life balance</i> meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat) secara berarti terhadap kinerja pegawai.
(Dina, 2018)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan	2018	Menyatakan bahwa variabel <i>Work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
(Rohana Manalu et al., 2021)	Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai Ketenagakerjaan	2021	Menyatakan bahwa variabel <i>Work Engagement</i> secara signifikan positif berpengaruh terhadap

				kinerja pegawai
(Cahyati & Qomariyah, 2019)	Peran <i>Work Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Sakit	2019	<i>Work Engagement</i> berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kepuasan kerja	
(Ganapathi, 2016)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero)	2016	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja	
(Rondonuwu et al., 2018)	Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>worklife balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
(Tumbel, Tinneke M, Pangemana n, 2017)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja	2017	<i>Work life balance</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.	
(Febriyana, 2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra	2015	Menyatakan bahwa variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai moderating	
(Damayanti, 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)	2018	<i>The results have shown that job satisfaction most likely to seem work achievement</i>	

(Irwandi & Sanjaya, 2022)	Pengaruh Balance dan Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	Work-Life dan Work Terhadap Karyawan	2022	Menyatakan bahwa seluruh variabel yang diuji memiliki pengaruh positif dan signifikan
---------------------------	--	--------------------------------------	------	---

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti (Sugiono). Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan sintesa antara berbagai variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

#### 2.3.1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

*Work life balance* adalah kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. *Work life balance* umumnya berkaitan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala aspek yang ada dalam kehidupan manusia.

*Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika keselarasan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja, hal ini dapat mengindikasikan bahwa dengan penerapan *work life balance* maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susi Mega Setyawati, 2019); (Badrianto & Ekhsan, 2021); dan (Ardiansyah & Surjanti, 2020)

### **2.3.2. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Work Engagement* merupakan pegawai yang terlibat dapat membantu organisasi mencapai misinya, menjalankan strateginya dan menghasilkan bisnis yang penting. Sedangkan menurut (Yudiani,(2017) *Work Engagement* adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan efektif dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan meningkatnya *work engagement* akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan, karena jika para karyawan merasa puas setelah menyelesaikan pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut semakin hari akan semakin baik dan meningkat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rohana Manalu et al., 2021) dan (Susi Mega Setyawati, 2019) yang menyatakan adanya pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai

### **2.3.3. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja**

*Work life balance* sendiri memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. *Work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan

tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Dengan memiliki work-life balance, seseorang dapat menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan.

Selain itu, ia juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang ia senangi. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki work-life balance yang baik, kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya. Umumnya, hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan zaman sekarang. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

*Work-life balance* membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalan-jalan, pendidikan, dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Dapat dilihat keterkaitan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *work-life balance*.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lumunon et al., 2019); dan (Rondonuwu et al., 2018) yang menyatakan *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **2.3.4. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja**

*Work Engagement* adalah suatu kondisi karyawan yang merasa terhubung, puas dan antusias terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan merasa bergairah dan sangat terhubung dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja didapatkan jika harapan-harapan dari pekerjaan dapat dipenuhi, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

*Work engagement* karyawan dalam bekerja sehingga ketika individu merasa terlibat, individu tersebut menyatu dengan tugas dan pekerjaan, serta tidak terpengaruh dengan kondisi disekelilingnya. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan memiliki *work engagement* yang tinggi. Oleh karena itu, semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Hal ini berarti variabel *work engagement* memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja, *Work engagement* masih menjadi hal yang penting untuk diperhatikan agar karyawan bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cahyati & Qomariyah, 2019) yang menyatakan *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sebabkan karena jika karyawan puas terhadap apa yang dikerjakannya maka semangat kerjanya akan tinggi yang akan berdampak mempengaruhi kinerjanya. Begitu pula dengan karyawan jika ia merasakan senang dan gembira maka ia akan suka terhadap apa yg dikerjakannya sehingga kinerjanya membaik. Dan begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya maka akan berdampak penurunan kinerja. Hal ini juga didukung oleh teori menurut (Kasmir, 2016) bahwa jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seorang karyawan tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Changgriawan, 2017); (Saputra et al., 2016); dan (Wijaya, 2018) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.6. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui**

#### **Kepuasan Kerja**

Hubungan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yakni menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan kepuasan dan sebagai fungsi yang baik di tempat kerja maupun di keluarga yang menjadi tuntutan individu sehingga dengan ini dapat meminimalkan konflik yang bisa saja



muncul dari kedua tuntutan tersebut. Hubungan *work life balance* dan kinerja karyawan yakni *work life balance* adalah kecenderungan seorang individu untuk sepenuhnya terlibat dalam kinerja setiap peran yang dijalani oleh individu tersebut agar mendapatkan keseimbangan dalam pekerjaan dan menciptakan kepekaan pikiran terhadap sistem diri secara keseluruhan.

Serta teori lainnya juga menjelaskan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bahwa kepuasan dan kinerja yang baik dapat membantu organisasi untuk mempertahankan seorang karyawan, yang mana kepuasan sangat berperan dalam membentuk komitmen, loyalitas, dan kedisiplinan serta tuntutan karyawan untuk memiliki kinerja yang baik.

Menurut hasil penelitian dahulu oleh (Irwandi & Sanjaya, 2022) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja.

### **2.3.7. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Hubungan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yakni karyawan yang memiliki *engagement* atau rasa keterlibatan terhadap pekerjaannya, merupakan suatu cerminan dari kepuasan kerja yang mana merasa puas atas segala sesuatu yang melekat pada pekerjaannya. Dan hubungan *work engagement* dan kinerja karyawan menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan prioritas yang melibatkan seluruh energi dan antusiasme untuk dapat

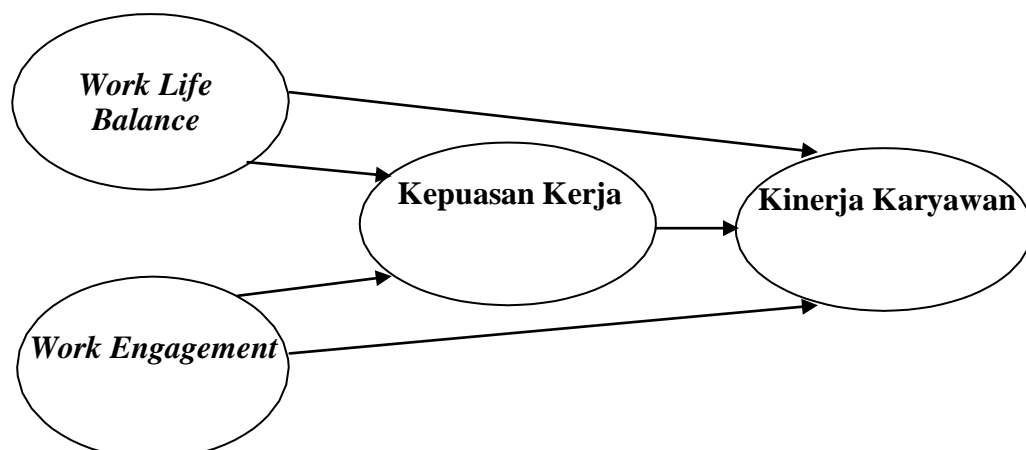
bekerja dengan baik serta menghasilkan produktivitas lebih banyak, inovasi, hingga mencapai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan pekerjaan

Selain itu hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bahwa kepuasan dan kinerja yang baik dapat membantu organisasi untuk mempertahankan seorang karyawan, yang mana kepuasan sangat berperan dalam membentuk komitmen, loyalitas, dan kedisiplinan serta tuntutan karyawan untuk memiliki kinerja yang baik.

Menurut penelitian terdahulu oleh (Irwandi & Sanjaya, 2022) mengatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.8. Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas dengan menyesuaikan kepada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan pengaruh antara *Work Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
2. *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
3. *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada PT. Infomedia Nusantara
4. *Work engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada PT. Infomedia Nusantara
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara
6. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara
7. *Work engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey*, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2014) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Juliandi et al., 2014) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

#### **3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Infomedia Nusantara Jalan Gatot Subri 196AA, Medan, Sumatera Utara

##### **3.2.2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Oktober 2022 sampai bulan Februari, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skedul Rencana Penelitian

No	Jenis Kegiatan	agust 2022				sePT. 2022				okt 2022				Nov 2022				Des 2022				Jan 2022				Feb 2022				Maret 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																															
2	Pra Riset	■	■																														
3	Penyusunan			■	■	■	■	■	■																								
4	Seminar																				■	■											
5	Pelaksanaa npenelitian a. Pengumpulan data b. Pengolahan data c. Analisa data d. Penyusunan hasilpenelitian																																
6	Penulisan laporan																																
7	Seminar Hasil																																
8	Perbaikan Tesis																																
9	Sidang Meja Hijau																																

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi 2 yaitu: variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain dan variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lain.

Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Operasional	Indikator Variabel
1	<i>Work life balance</i> (X1)	<i>Work life balance</i> merupakan kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab dan aktivitas di luar pekerjaannya lainnya.		a. <i>Work interference with personal life</i> b. <i>Personal life interference with work</i> c. <i>Work emhacement of personal life</i> d. <i>Personal life enchancement by work</i>  (V.Mathew & Natarajan, 2010)
2	<i>Work engagement</i> (X2)	<i>Work Engagement</i> adalah sikap dan perilaku dari tingkat sejauh mana karyawan dalam bekerja dapat mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional		a. <i>Vigor</i> b. <i>Dedication</i> c. <i>AbsorPT.ion</i>  Imperatori, (2017):
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pegawai merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai		a. Kualitas b. Kauntitas c. Ketepatan Waktu d. Efektifitas e. Komitmen Organisasi  Bernardin & Russell,

perannya dalam perusahaan (2013)

- 4 Kepuasan Kerja (Z)
- Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.
- a. Pekerjaan itu sendiri
  - b. Gaji
  - c. Promosi
  - d. Pengawasan
  - e. Rekan kerja
  - f. Kondisi kerja
- (Ruhana, B. S., 2016)

### 3.4. Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2018) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Juliandi et al., (2014) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Adapun populasi yang dipilih dalam penelitian ini ialah Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara Medan yang berjumlah sebanyak 275 orang.

No	Devisi	Jumlah Karyawan
1	Agent	190
2	Team Leader	14
3	Trainer	2
4	Support	6
5	QAO	2
6	QCO	34
7	SPV QA	1
8	SPV Layanan	1
Jumlah		250

### 3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus



resperansif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: ukuran sampel

N: Ukuran populasi

e: Presisi (1% = 0,1)

Dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{250}{1 + 250 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{250}{1 + 250 (0,01)}$$

$$n = \frac{250}{1 + 2,50}$$

$$n = \frac{250}{3,50}$$

$$n = 71$$

$$n = 71 \text{ Responden}$$

Berdasarkan perhitungan di atas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 71 orang, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan Teknik *probability sampling; simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan)

untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu sendiri.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut Juliandi et al., (2014) ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. *Wawancara/Interview*, Menurut Juliandi et al., (2014) wawancara merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. *Kuisisioner/angket*, Menurut Juliandi et al., (2014) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian

cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

**Tabel 3.3 Skala *Likert***

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

Selanjutnya kuesioner yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

### **3.6. Teknik Pengujian Instrumen**

#### **3.6.1. Uji Validitas**

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. Ghazali, (2013) “Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan kuesioner adalah Korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* dengan ketentuan: jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka skor butir pertanyaan/pernyataan

kuesioner valid tetapi sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid". Untuk memahami validitas suatu angket dalam penelitian berikut digunakan rumus kolerasi *product Moment* yakni:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$N$  = Jumlah anggota sampel

$\sum X$  = Jumlah skor butir item variabel  $x$

$\sum Y$  = Jumlah skor butir item variabel  $y$

$(\sum X)^2$  = Jumlah kuadrat skor butir item variabel  $x$

$(\sum Y)^2$  = Jumlah kuadrat skor butir item variabel  $y$

$\sum XY$  = Jumlah hasil kali skor butir item variabel  $x$  dan  $y$

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ . ketentuannya bila  $r$  hitung lebih kecil dari tabel ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ), maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Tetapi sebaliknya, bila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka  $H_a$  diterima.

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat seberapa besarnya suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun Ghozali, (2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,60.

### 3.7. Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian dijabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan diarahkan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* Ghazali, (2013). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciPT.akan komponen skor variabel laten

didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

### **3.7.1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening* yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksirkan hubungan kausalitas antara variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016). Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan.

### **3.7.2. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian dan membuktikan hipotesis

penelitian (Juliandi et al., 2018). Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Kriteria pengukuran *direct effect* antara lain:

### 1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) Juliandi, (2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan Juliandi, (2018).

### 2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis

pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang di antarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) Juliandi, (2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen ( $X_1$ / *Work Life Balance*) dan ( $X_2$ /*Work Engagement*) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Kepuasan Kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen ( $X_1$ /*Work Life Balance*) dan ( $X_2$ /*Work Engagement*) terhadap variabel endogen (Y/ Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

### **3.7.3. Partial Least Square**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square/PLS*) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan banyak asumsi sebagai teknik analisis data. Metode PLS mempunyai keunggulan tersendiri di antaranya, data tidak harus berdistribusi normal



multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

### **3.7.3.1. Analisis Efek Mediasi**

Analisis efek mediasi menggunakan tahap analisis sebagai berikut: (1) Analisis model pengukuran/*measurement* model analisis (*outer model*); dan (2) Analisis model struktural/*structural* model analisis (*inner model*) (Juliandi et al., 2018).

### **3.7.3.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

Analisis model struktural menggunakan 4 pengujian, antara lain: (1) *R-square*; (2) *f-square*; (3) *Mediation effects*; dan (4) *Total effect* (Juliandi et al., 2018).

#### **3.7.3.2.1. R- Square**

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah *moderate* (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

### 3.7.3.2.2. *F Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

suatu variabel eksogen ( $X_1$ /*Work life balance*) dan ( $X_2$ /*Work engagement*) terhadap variabel endogen (Y/ Kinerja Karyawab). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

### 3.7.3.2.3. *Total Effect (Pengaruh Total)*

*Total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) Juliandi, (2018)

#### **3.7.3.2.4. Analisis *Outer Model***

Analisis *outer models* memakai dua pengujian, yakni di antaranya: (1) *Validity* dan *Construct reliability* dan (2) *determinant validity* Juliandi, (2018).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Infomedia Nusantara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel *Work Life Balance* (X1), 12 pernyataan untuk variabel *Work Engagement* (X2), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 12 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada keseluruhan karyawan PT. Infomedia Nusantara yang berjumlah 71 orang sebagai sample penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Ketentuan di atas berlaku dengan menghitung X,Y dan Z jadi setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah

#### 4.1.2. Identitas Responden

Data di dalam tabel- tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, Pendidikan, usia, dan lama bekerja.

##### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

JENISKELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	18	25,4	25,4	25,4
	PEREMPUAN	53	74,6	74,6	100,0
	N				
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 18 (25,4%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 53 (74,6%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden di PT. Infomedia Nusantara adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini PT. Infomedia Nusantara membutuhkan tenaga kerja yang aktif terhadap konsumen. Seorang perempuan biasanya lebih cenderung aktif, peka dan sabar dalam menghadapi konsumen dan berbanding terbalik dengan laki-laki.

##### 4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	2,8	2,8	2,8
	DIPLOMA	9	12,7	12,7	15,5
	S1-S2	60	84,5	84,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)**

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa responden terbanyak terdiri dari karyawan yang berlatar belakang Pendidikan S1-S2 yaitu sebanyak 60 (84,5 %) orang, kemudian diikuti karyawan yang berlatar belakang Pendidikan Diploma yaitu sebanyak 9 (12,7%) orang dan terakhir diikuti karyawan yang berlatar belakang Pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 2 (2,8%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah Karyawan PT.Infomedia Nusantara yang berlatar belakang pendidikan S1-S2. Hal ini dikarenakan instansi pemerintahan lebih membutuhkan lulusan perguruan tinggi.

#### **4.1.2.3 Lama Bekerja**

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>LAMABEKERJA</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	64	90,1	90,1	90,1
	6-10 TAHUN	4	5,6	5,6	95,8
	>10 TAHUN	3	4,2	4,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)**

Dari tabel 4.4 di atas bisa dilihat bahwa presentase responden terdiri dari 63 (90,1%) orang karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, 4 (5,6%) orang karyawan yang sudah bekerja lebih dari 6-10 tahun, dan 3 (4,2%) sudah bekerja selama > 10 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama 1-5 tahun.

#### 4.1.2.4 Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel berikut ini:

<b>USIA</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	64	90,1	90,1	90,1
	31-40 Tahun	4	5,6	5,6	95,8
	>40 TAHUN	3	4,2	4,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Usia****Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)**

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa presentase responden dari 64 (90.1%) orang karyawan yang berusia 20-30 tahun, 4 (5.6%) orang karyawan yang berusia 31-40 tahun, dan 3 (4.2%) orang karyawan yang berusia > 40 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia yang 20-30 tahun. Istansi lebih membutuhkan karyawan yang berumur 20-30 tahun karena masih memiliki semangat dalam bekerja.

**4.1.3. Analisis Variabel Penelitian****4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT.Infomedia Nusantara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	33.8	21	29.6	12	16.9	12	16.9	2	2.8	71	100
2	13	18.3	25	35.2	21	29.6	12	16.9	0	0	71	100
3	27	38.0	16	22.5	11	15.5	9	12.7	8	11.3	71	100
4	20	28.2	20	28.2	11	15.5	13	18.3	7	9.9	71	100
5	25	35.2	28	39.4	12	16.9	6	8.5	0	0	71	100
6	19	26.8	30	42.3	17	23.9	5	7.0	0	0	71	100
7	12	16.9	24	33.8	23	32.4	11	15.5	1	1.4	71	100
8	18	25.4	27	38.0	11	15.5	12	16.9	3	4.2	71	100
9	23	32.4	14	19.7	16	22.5	11	15.5	7	9.9	71	100
10	19	26.8	17	23.9	24	33.8	8	11.3	3	4.2	71	100



**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)**

Dari tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

1. Jawaban responden Saya mengerjakan tugas dengan cermat dan teliti, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 45 karyawan (63.4%).
2. Jawaban responden Saya selalu memenuhi persyaratan atau standart kerja yang di tetapkan organisasi, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 38 karyawan (53.5%)
3. Jawaban responden Saya selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target sebanyak responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 43 karyawan (60.5%).
4. Jawaban responden Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu bertanya kepada atasan, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 40 karyawan (56.4%).
5. Jawaban responden Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda nunda, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 53 karyawan (74.6%).
6. Jawaban responden Saya bekerja dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 49 karyawan (69.1%)
7. Jawaban Saya mampu bekerja sama dengan baik, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 36 karyawan (50.7%).

8. Jawaban Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 45 karyawan (63.4 %).
9. Jawaban Saya Merasa nyaman di dalam perusahaan ini, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 37 karyawan (52.1%).
10. Jawaban Saya Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 36 karyawan (50.7%).

Berdasarkan jawaban responden di atas mengenai variabel kinerja karyawan, menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan pada Karyawan PT. Infomedia Nusantara sudah baik namun masih bisa di tingkatkan dalam kinerja karyawannya, dengan demikian para Karyawan PT. Infomedia Nusantara harus mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut agar dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai hasil kerja yang baik pula.

#### **4.1.3.2 Variabel *Work Life Balance* (X1)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Infomedia Nusantara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *work life balance* sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel *Work Life Balance***

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	28.0	19	26.8	15	21.1	8	11.3	2	2.8	71	100
2	18	25.4	28	39.4	19	26.8	6	8.5	0	0	71	100
3	33	46.5	11	15.5	11	15.5	13	18.3	3	4.2	71	100
4	16	22.5	30	42.3	11	15.5	7	9.9	7	9.9	71	100
5	17	23.9	26	36.6	23	32.4	4	5.6	1	1.4	71	100
6	21	29.6	33	46.5	11	15.5	6	8.5	0	0	71	100
7	14	19.7	26	36.6	19	26.3	12	16.9	0	0	71	100
8	21	29.6	23	32.4	12	16.9	3	4.2	12	16.9	71	100
9	19	26.8	16	22.5	22	31.0	12	16.9	2	2.8	71	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)**

Dari tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *work life balance* bahwa:

1. Jawaban Jumlah jam kerja di perusahaan ini sudah sesuai yang saya inginkan, responden sangat setuju dan setuju sebanyak 46 karyawan (64.8%.)
2. Jawaban responden Saya memiliki waktu bertemu dengan keluarga responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 46 karyawan (64.8%)
3. Jawaban Saya sangat nyaman dengan pekerjaan saya responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 44 karyawan (62%)

4. Jawaban responden Tuntutan pekerjaan saya tidak mengganggu kehidupan sehari-hari saya, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 46 karyawan (64.8%).
5. Jawaban responden Semua rekan kerja saya membantu saya jika saya kesulitan mengerjakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 43 karyawan (60.5%).
6. Jawaban Hubungan saya dengan atasan sangat baik responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 54 karyawan (76.1%)
7. Jawaban Pekerjaan saya tidak mengganggu saya dalam kehidupan sosial saya, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 40 karyawan (56.3%).
8. Jawaban Pengetahuan yang saya dapat di perusahaan ini bisa saya terapkan di lingkungan saya, responden menjawab sangat setuju sebanyak sangat setuju dan setuju setuju sebanyak 44 karyawan (62%)
9. Jawaban Pelatihan yang saya dapat membantu saya bersosialisasi dengan masyarakat, responden sangat setuju dan setuju sebanyak 35 karyawan (49.3 %).

Berdasarkan jawaban responden di atas mengenai variabel *work engagement*, menunjukkan bahwa secara umum *work life balance* Karyawan PT.Infomedia Nusantara sudah cukup baik, terbukti dari jawaban responden yang di atas dari 50% setuju, dengan demikian departemen harus mampu mempertahankan *work life balance* karyawan tersebut agar dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencapai tujuan

organisasi. *Work life balance* yang tinggi akan mampu mencapai hasil kerja yang baik pula.

#### 4.1.3.3 Variabel *Work Engagement* (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Infomedia Nusantara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *work engagement* sebagai berikut:

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	28.2	20	28.2	19	26.8	12	16.9	0	0	71	100
2	21	29.6	25	35.2	16	22.5	9	12.7	0	0	71	100
3	26	36.6	16	22.5	16	22.6	10	14.1	3	4.2	71	100
4	25	35.2	20	28.2	12	16.9	12	16.9	2	2.8	71	100
5	26	36.6	19	26.8	19	26.8	7	9.9	0	0	71	100
6	13	18.3	25	35.2	21	29.6	12	16.9	0	0	71	100
7	27	38.0	16	22.5	11	15.5	9	12.7	8	11.3	71	100
8	20	28.2	12	16.9	21	29.6	14	19.7	4	5.9	71	100
9	20	18.2	19	26.8	17	23.9	8	11.3	7	9.9	71	100

**Tabel 4.8** Skor Angket Untuk Variabel *Work Engagement*

#### Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *work engagement* bahwa:

1. Jawaban responden pada saat ditempat kerja saya merasa bersemangat dengan penuh dalam menyelesaikan pekerjaan responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 40 karyawan (56.4%).
2. Jawaban responden saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat

lama pada suatu waktu responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 46 karyawan (64.8%).

3. Jawaban responden ditempat kerja saya, saya selalu bertahan bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 42 karyawan (59.1%)
4. Jawaban responden saya merasakan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 45 karyawan (63.4%).
5. Jawaban responden saya antusias perihal dalam bekerja responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 45 karyawan (63.4%).
6. Jawaban responden saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 38 karyawan (53.5%)
7. Jawaban responden waktu begitu cepat ketika saya sedang bekerja responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 43 karyawan (60.5%)
8. Jawaban responden saya merasa senang ketika saya bekerja dengan penuh semangat responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 32 karyawan (45.1%)
9. Jawaban responden ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain yang ada di sekitar saya responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 39 karyawan (45%)

Berdasarkan jawaban responden di atas mengenai variabel *work*

*engagement*, menunjukkan bahwa secara umum *work engagement* Karyawan PT.Infomedia Nusantara sudah cukup baik, terbukti dari jawaban responden yang di atas dari 50% setuju, dengan demikian departemen harus mampu mempertahankan *work engagement* karyawan tersebut agar para karyawan mau mengarahkan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. *Work engagement* yang tinggi akan mampu mencapai hasil kerja yang baik pula.

#### 4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Infomedia Nusantara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	38.0	15	21.1	11	15.5	18	25.4	0	0	71	100
2	23	32.4	29	40.8	17	23.9	2	2.8	0	0	71	100
3	17	23.9	22	31.0	19	26.8	13	18.3	0	0	71	100
4	21	29.6	17	23.9	16	22.5	9	12.7	8	11.3	71	100
5	19	26.8	21	29.6	18	25.4	9	12.7	4	5.6	71	100
6	22	31.0	21	29.6	18	25.4	10	14.1	0	0	71	100
7	14	19.7	26	36.6	19	26.8	12	16.9	0	0	71	100
8	22	31.0	18	25.4	19	26.8	12	16.9	0	0	71	100
9	24	33.8	19	26.8	15	21.1	13	18.3	0	0	71	100
10	22	31.0	16	22.6	20	28.2	12	16.9	1	1.4	71	100
11	26	36.6	25	35.2	10	14.1	8	11.3	2	2.8	71	100
12	25	35.2	18	25.4	20	28.2	8	11.3	0	0	71	100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)**

Dari tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

1. Jawaban saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai dengan standart, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 42 karyawan (59.1%).
2. Jawaban saya menerima gaji yang cukup dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 52 karyawan (74.2%).
3. Jawaban saya merasa senang dengan pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 41 karyawan (54.9%).
4. Jawaban saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 38 karyawan (53.5%).
5. Jawaban saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 40 karyawan (56.4%).
6. Jawaban saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan solusi jika saya melakukan kesalahan, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 43 karyawan (60.5%)
7. Jawaban saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 40 karyawan (56.4%).
8. Jawaban saya senang dengan promosi sering terjadi di perusahaan, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 40 karyawan (56.4%).



9. Jawaban Atasan saya sering melakukan pengawasan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 43 karyawan (60.5%).
10. Jawaban Atasan saya sering menilai hasil kerja karyawan, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 38 karyawan (53.5%).
11. Jawaban Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 51 karyawan (71.8%).
12. Jawaban Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai, responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 43 karyawan (60.5%).

Berdasarkan jawaban responden di atas mengenai variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa secara umum kepuasan kerja karyawan PT. Infomedia Nusantara sudah cukup baik, terbukti dari jawaban responden yang lebih dari 50% setuju. Perlu perhatian khusus yang dilakukan oleh perusahaan guna terciptanya kepuasan kerja bagi karyawannya sehingga akan menciptakan kinerja yang baik pula.

## **4.2. Analisis Data**

### **4.2.1. Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)***

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *construct reliabilitiy and validity* dan (2)

*Discriminant validity* berikut ini hasil pengujiannya:

#### 4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabelitas konstruk adalah pengujian mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *composite reliability* adalah  $> 0.6$  Juliandi, (2018).

**Tabel 4.10 *Composite Reliability***

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0.948
<i>Work Engagement (X2)</i>	0.940
Kinerja Karyawan(Y)	0.958
Kepuasan Kerja (Z)	0.955

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)**

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0.948 > 0.6$ .
2. Variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kepuasan Kerja (Y) adalah  $0.955 > 0.6$
3. Variabel *Work Life Balance* (X1) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* *Work Life Balance* (X1) adalah  $0.948 > 0.6$
4. Variabel *Work Engagement* (X2) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* *Work Engagement* (X2) adalah  $0.940 > 0.6$

#### 4.2.1.2 Discriminant Validity

*Discriminat validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep darimasing model laten berbeda dengan variabel lainnya Juliandi, (2018). Tabel dibawah ini menunjukkan hasil *AVE (Avarage Variant Extracted)*.

**Tabel 4.11 Hasil AVE (*Avarage Variant Extracted*)**

Variabel/Konstruk	<i>AVE (Avarage Variant Extracted)</i>	Hasil Uji
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0.671	Valid
<i>Work Engagement (X2)</i>	0.637	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	0.694	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.638	Valid

**Sumber :**Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *AVE (Avarage Variant Extracted)* setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai *cross loading*. *Ruke of thumb* yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* lebih besar dari 0,7. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Hasil uji validitas diskriminan disajikan pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil *Cross Loading*

No	Butir Pernyataan	X1	X2	Y	Z	Hasil Uji
<b>Work Life Balance (X1)</b>						
1	X1.1	0.862	0.805	0.816	0.819	Valid
2	X1.2	0.753	0.606	0.684	0.634	Valid
3	X1.3	0.888	0.776	0.828	0.821	Valid
4	X1.4	0.798	0.714	0.732	0.714	Valid
5	X1.5	0.822	0.762	0.787	0.759	Valid
6	X1.6	0.774	0.767	0.800	0.800	Valid
7	X1.7	0.859	0.841	0.847	0.842	Valid
8	X1.8	0.840	0.854	0.835	0.806	Valid
9	X1.9	0.767	0.736	0.722	0.717	Valid
<b>Work Engagement (X2)</b>						
1	X2.1	0.799	0.853	0.842	0.803	Valid
2	X2.2	0.749	0.797	0.719	0.729	Valid
3	X2.3	0.657	0.702	0.634	0.683	Valid
4	X2.4	0.795	0.831	0.800	0.827	Valid
5	X2.5	0.793	0.846	0.829	0.793	Valid
6	X2.6	0.821	0.834	0.825	0.822	Valid
7	X2.7	0.824	0.890	0.856	0.865	Valid
8	X2.8	0.589	0.713	0.616	0.645	Valid
9	X2.9	0.644	0.687	0.616	0.668	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>						
1	Y.1	0.797	0.804	0.820	0.810	Valid
2	Y.10	0.785	0.738	0.821	0.748	Valid
3	Y.2	0.821	0.834	0.848	0.822	Valid
4	Y.3	0.824	0.890	0.856	0.865	Valid
5	Y.4	0.785	0.770	0.790	0.773	Valid
6	Y.5	0.765	0.783	0.841	0.815	Valid
7	Y.6	0.705	0.713	0.776	0.714	Valid
8	Y.7	0.846	0.790	0.865	0.817	Valid
9	Y.8	0.820	0.820	0.860	0.802	Valid
10	Y.9	0.841	0.764	0.874	0.798	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>						
1	Z1	0.838	0.882	0.841	0.893	Valid

2	Z10	0.560	0.605	0.552	0.620	Valid
3	Z11	0.765	0.755	0.779	0.798	Valid
4	Z12	0.816	0.843	0.822	0.856	Valid
5	Z2	0.766	0.774	0.790	0.830	Valid
6	Z3	0.784	0.748	0.775	0.809	Valid
7	Z4	0.775	0.785	0.757	0.805	Valid
8	Z5	0.752	0.766	0.780	0.797	Valid
9	Z6	0.808	0.789	0.835	0.840	Valid
10	Z7	0.601	0.578	0.629	0.695	Valid
11	Z8	0.756	0.776	0.796	0.810	Valid
12	Z9	0.747	0.814	0.780	0.823	Valid

**Sumber :Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminat validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

#### 4.2.1.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* untuk mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* yaitu  $> 0,6$  serta nilai

*Cronbach alpha* > 0.60, maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas tinggi.

Hasil uji reliabilitas kedua metode dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel/Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasi Uji
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.938	0.948	Reliabel
<i>Work Engagement</i> (X2)	0.927	0.940	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.951	0.958	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.947	0.955	Reliabel

**Sumber :Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Berdasarkan sajian data 4.13 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian nilai *cronch's alpha* dan *composite reliability* > 0,60. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

## **4.2.2. Analisis Inner Model**

### **4.2.2.1 Uji F- Square**

*F-Square* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika  $F^2$  sebesar 0,02 maka terdapat efek kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $F^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap

endogen, nilai  $F^2$  sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen. Berdasarkan pengeolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 4.14 Nilai *F-Square***

Variabel	<i>F-Square</i>	
<i>Work Life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	0.414	<b>Sum ber :Has il Peng olah</b>
<i>Work Engagement</i> -> Kinerja Karyawan	0.072	
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.156	
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja	0.260	
<i>Work Engagement</i> -> Kepuasan Kerja	0.695	
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.124	
<i>Work Engagement</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.203	

**an Data SmartPLS 3 (2023)**

Berdasarkan dari tabel 4.14 diketahui bahwa:

1. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki  $F^2$  sebesar 0.414 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik)
2. Pengaruh *Work Engagement* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki  $F^2$  sebesar 0.072 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
3. Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki  $F^2$  sebesar 0.156 mengindikasikan bahwa terdapat efek

moderat (sedang).

4. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Z) memiliki  $F^2$  sebesar 0.260 mengindikasikan bahwa terdapat efek moderat (sedang)
5. Pengaruh *Work Engagement* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Z) memiliki  $F^2$  sebesar 0.695 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik)
6. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) memiliki  $F^2$  0.124 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
7. Pengaruh *Work Engagement* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh Kepuasan kerja (Z) memiliki  $F^2$  sebesar 0.203 mengindikasikan bahwa terdapat efek moderat (sedang).

#### 4.2.2.2 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

*R-Square* adalah bagian proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansi (baik); (2) jika nilai sebesar 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang); (3) jika nilai 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk).



Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji *R-Square***

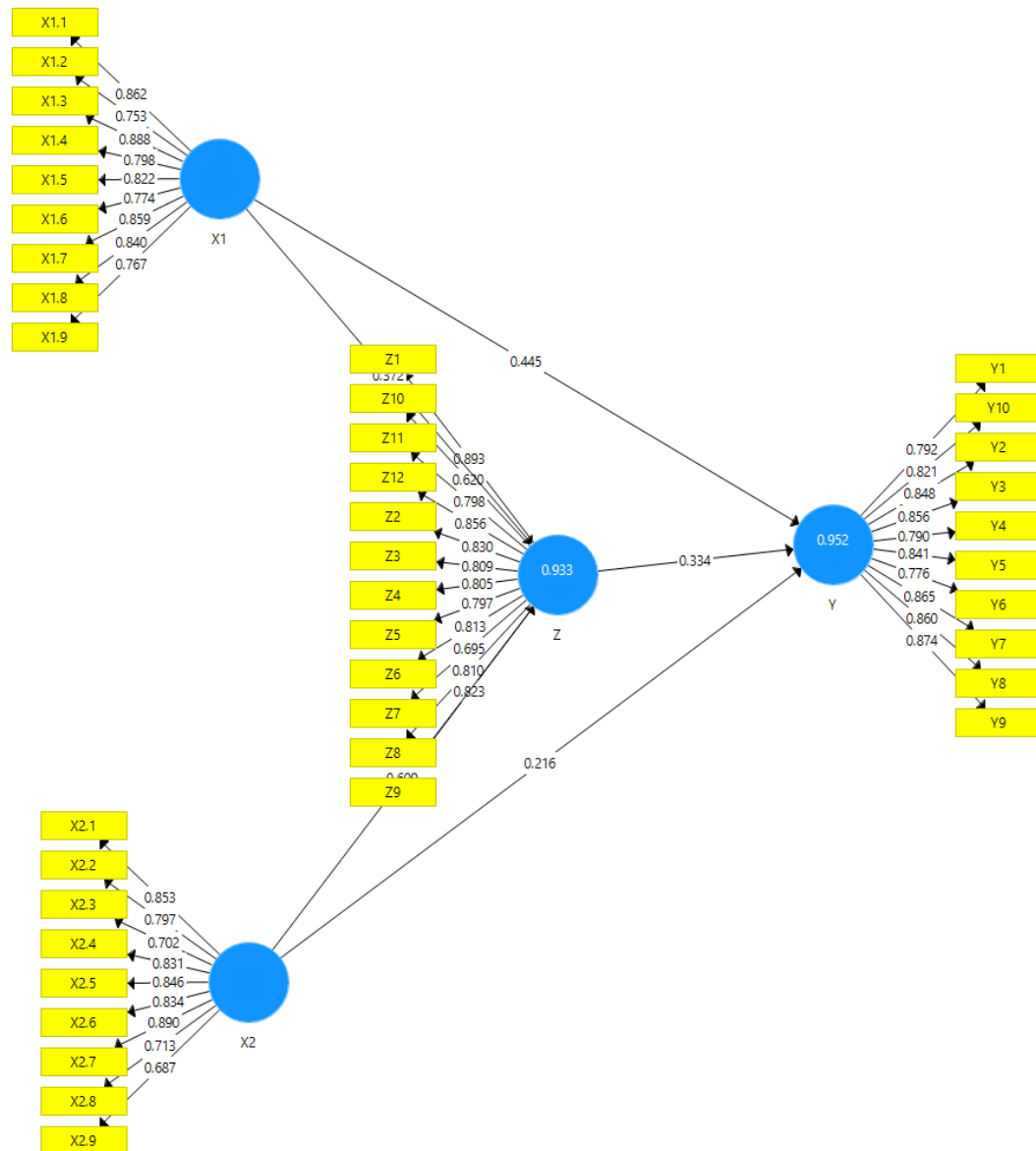
	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.952	0.950
Kepuasan Kerja (Z)	0.933	0.931

**Sumber :Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-Square* di atas adalah sebagai berikut: *R- Square Adjusted* model jalur 1 = 0.950 artinya kemampuan variabel X yaitu *Work Life Balance* dan *Work Engagement* dalam menjelaskan Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 95% dengan demikian model tergolong substansi (kuat); dan (2) *R-Square* jalur II = 0.931 artinya kemampuan variabel X *Work Life Balance* dan *Work Engagement* dalam menjelaskan Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 93,1 % dengan demikian model tergolong substansi (kuat).

#### **4.2.3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini:



**Gambar 4.1 Path Coefficient**

#### 4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) Juliandi, (2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai

berikut:

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) jika nilai jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P- Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0,05 maka tidak signifikan Juliandi, (2018).

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini:

**Tabel 4.16 Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T/Statistic ( O/STDEV)	P Values
<i>Work Life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	0.445	0.436	0.086	5.192	0.000
<i>Work Engagement</i> -> Kinerja Karyawan	0.216	0.237	0.097	2.222	0.027
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.334	0.322	0.091	3.672	0.000
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja	0.375	0.368	0.098	3.817	0.000
<i>Work Engagement</i> -> Kepuasan Kerja	0.609	0.609	0.095	6.377	0.000

**Sumber :Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat dinyatakan bahwa

pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.445. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*P-Values*) sebesar  $0.000 < 0.05$ , berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
2. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.216. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*P-Values*) sebesar  $0.027 < 0.05$ , berarti Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.334. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*P-Values*) sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara
4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.372. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*P-Values*) sebesar  $0.000 < 0.05$  berarti Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara
5. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.609. Pengaruh tersebut

mempunyai nilai nilai probabilitas (*P-Values*) sebesar  $0.000 < 0.05$ .  
berarti Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara

#### 4.2.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tujuan analisis *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi oleh variabel intervening (variabel mediator) Juliandi, (2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah: (1) Jika  $P\text{-Values} < 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (*Z*) memediasi pengaruh variabel eksogen (*X1* dan *X2*) terhadap variabel endogen (*Y*). dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) Jika nilai  $P\text{-Values} > 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (*Z*) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (*X1* dan *X2*) terhadap suatu variabel endogen (*Y*). Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

Adapun pengaruh tidak langsung di antara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Specific Indirect Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T/Statistic ( O /STDEV)	P Values
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.124	0.119	0.049	2.509	0.012

<i>Work Engagement</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.203	0.196	0.062	3.285	0.001
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber :Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Bedasarkan tabel 4.17 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan dimediasi Kepuasan Kerja sebesar 0.124. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,012 < 0,05$ . Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik *Work Life Balance* maka semakin baik pula Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.pada karyawan PT. Infomedia Nusantara.
2. Besarnya pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan dimediasi Kepuasan Kerja.sebesar 0.196. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja.. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar  $0,001 < 0,05$ . Koefisien jalur yang bernilai positif menunjukkan semakin baik *Work Engagement* maka semakin baik pula Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Infomedia Nusantara.

#### 4.2.3.3 Pengujian Hipotesis Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total efek merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (Pengaruh tidak langsung).

**Tabel 4.18 Total Effect**

	<i>Tstatistics(O/STDEV )</i>	<i>P-Values</i>
<i>Work Life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	6.970	0.000
<i>Work Engagement</i> -> Kinerja Karyawan	5.278	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	3.672	0.000
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja	3.817	0.000
<i>Work Engagement</i> -> Kepuasan Kerja	6.377	0.000
<i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	2.509	0.012
<i>Work Engagement</i> -> Kepuasan Kerja - > Kinerja Karyawan	3.285	0.001

**Sumber :Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)**

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Total efek untuk hubungan X1 (*Work Life Balance*) dan Y (Kinerja Karyawan) nilai *Tstatistics(O/STDEV|)* adalah sebesar 8.854 dengan *P-values*  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan)
2. Total efek untuk hubungan X2 (*Work Engagement*) dan Y (Kinerja Karyawan) nilai *Tstatistics(O/STDEV|)* adalah 3.181 dengan *P-values*  $0.002 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
3. Total efek hubungan Z (Kepuasan Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) nilai *Tstatistics(O/STDEV|)* adalah sebesar 2.812 dengan *P-values*  $0.005 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).

4. Total efek untuk hubungan X1 (*Work Life Balance*) dan Z (Kepuasan Kerja) nilai Tstatistics( $O/STDEV$ ) adalah sebesar 6.716 dengan P-values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
5. Total efek untuk hubungan X2 (*Work Engagement*) dan Z (Kepuasan Kerja) nilai Tstatistics( $O/STDEV$ ) adalah sebesar 3.029 dengan P-values  $0.003 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
6. Dari tabel di atas, bahwa T statistic pada total efek pengaruh langsung lebih besar dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar  $8.854 > 2.416$  maka Kepuasan Kerja tidak perlu memediasi pengaruh dari *Work Life Balance* Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Infomedia Nusantara
7. Dari tabel di atas, bahwa T statistik pengaruh langsung lebih besar dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar  $3.181 > 2.252$  maka Kepuasan Kerja tidak perlu memediasi pengaruh dari *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Infomedia Nusantara.

### **4.3. Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai kesesuaian teori terhadap penelitian, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:



#### 4.3.1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.445. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , dengan nilai  $TStatistics(=O/STDEV)$  (t hitung) 5.192, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ( $5.192 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susi Mega Setyawati, 2019); (Badrianto & Ekhsan, 2021); dan (Ardiansyah & Surjanti, 2020) yang menyimpulkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaannya tanpa harus merugikan perusahaan dapat berdampak baik pada kinerjanya, agar karyawan dapat mengaplikasikan *work life balance ini* dengan baik tentunya tidak terlepas dari campur tangan organisasi yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi para karyawannya, namun juga datang dari kesadaran karyawan itu sendiri bagaimana dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan baik dari segi waktu dan komunikasi maupun segi lainnya. Namun masi banyak karyawan yang belum bisa menyeimbangkan waktu dan komunikasinya hal ini bisa dilihat

dari hasil penelitian terdapat 27 karyawan dari 71 karyawan menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju menjawab pernyataan Pengetahuan yang saya dapat di perusahaan ini bisa saya terapkan di lingkungan saya. Perusahaan harus meningkatkan pengetahuan para karyawan sehingga para karyawan dapat diterapkan di lingkungan para karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara.

Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat *work life balance* pada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara.

#### **4.3.2. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.222. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.027 < 0.05$ , dengan nilai  $TStatistics/(O/STDEV)$  (t hitung) 2.222, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.222 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Infomedia Nusantara.

Menurut hasil penelitian terdahulu oleh (Rohana Manalu et al., 2021) dan (Susi Mega Setyawati, 2019) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan *work engagement* yang dimiliki karyawan yang semakin meningkat maka kinerja karyawan pada Karyawan PT. Infomedia Nusantara akan semakin meningkat. Ketika karyawan melakukan keterlibatan kerja, yaitu inisiatif dan rasa tanggung jawab bersama yang dimiliki oleh individu karyawan maka akan memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan mereka dan kewenangan memutuskan sendiri langkah kerja mereka, namun pada kenyataannya masih kurangnya keterlibatan kerja yang terjadi pada Karyawan PT. Infomedia Nusantara. Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian di lapangan bahwasannya dari pernyataan saya merasakan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan terdapat 26 karyawan dari 71 karyawan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang artinya karyawan kurang melakukan pekerjaan dengan penuh makna dan tujuan akibatnya karyawan tidak memiliki semangat kerja sehingga karyawan tidak memaksimalkan kinerjanya yang diakibatkan oleh kurangnya keterlibatan kerja. Organisasi harus memperhatikan *work engagement* karyawan sehingga kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara meningkat.

Dapat disimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus *work engagement* pada individu karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara.

### **4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.334. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , dengan nilai  $TStatistics(/O/STDEV/)$  (t hitung) 3.672, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ( $3.672 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara.

Hal ini menunjukkan kepuasan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara, kepuasan kerja yang tinggi yang terjadi pada karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja karyawannya. Kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, supervisi dan kerja sama antar pekerja sangat besar pengaruhnya meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja instansi dibutuhkan kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan yang terjadi di lapangan masih banyak karyawan yang merasa kurang puas dalam bekerja sehingga tidak memaksimalkan kinerjanya. Menurut data yang diperoleh terdapat 28 karyawan dari 71 karyawan yang merasa kurang setuju dan tidak setuju dengan pernyataan Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai untuk memperbaiki system sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja dan hal ini dapat meningkatkan kinerja para pegawai tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Changgriawan, 2017); (Saputra et al., 2016); dan (Wijaya, 2018) yang menyimpulkan bahwa

variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat Kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara.

#### **4.3.4. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.375. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  (t hitung) 3.817, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ( $5.192 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lumunon et al., 2019); dan (Rondonuwu et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan adanya *work life balance* pada perusahaan akan membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalan-jalan, pendidikan, dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Dapat

dilihat keterkaitan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *work life balance*. Namun perusahaan perlu memperhatikan lagi pada keseimbangan waktu antara keluarga dan kegiatan sosial mayoritas tanggapan responden memiliki rata-rata nilai skor yang paling rendah. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, penerapan *work life balance* sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Karena kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan waktu dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir karyawan yang dijalankan, maka semakin sulit bagi karyawan untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “*me time*” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun. Adapun beberapa faktor yang menjadi pendukung meningkatnya kepuasan kerja di antaranya yaitu keseimbangan pekerjaan dengan keluarga, kehidupan bersosial, beban kerja yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Jika seorang karyawan tidak dapat menerapkan *work life balance*, ia mungkin bisa mengalami stres dan kelelahan di tempat kerja dan mempengaruhi pada pekerjaan. Maka Jika karyawan telah memiliki keseimbangan antara hidup dan kerja, maka kualitas hidup karyawan akan meningkat dan akhirnya akan mendongkrak kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang lebih tinggi ini nantinya akan membangkitkan motivasi mereka dalam bekerja, dan hal ini hanya akan berdampak baik bagi perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat *work life balance* maka semakin baik pula Kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara.

#### **4.3.5. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.609. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  (t hitung) 6.377, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ( $6.377 > 1.96$ ) sehingga  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Hal ini berarti bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Cahyati & Qomariyah, 2019) yang menyimpulkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan *work engagement* yang dimiliki karyawan yang semakin meningkat maka kepuasan kerja pada karyawan PT. Infomedia Nusantara. Ketika karyawan melakukan keterlibatan kerja, yaitu inisiatif dan rasa tanggung jawab bersama yang dimiliki oleh individu karyawan maka akan memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan mereka dan kewenangan memutuskan sendiri langkah kerja mereka. Namun pada kenyataannya masih kurangnya keterlibatan kerja yang terjadi pada karyawan PT.

Infomedia Nusantara. Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian di lapangan bahwasannya dari pernyataan ditempat kerja saya, saya selalu bertahan bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik. Terdapat 29 karyawan dari 71 karyawan yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, bisa dilihat bahwasannya karyawan merasa tidak bertahan jika pekerjaannya tidak berjalan dengan baik sehingga karyawan tidak merasa puas dalam bekerja. Organisasi harus memperhatikan *work engagement* karyawan sehingga membuat rasa kepuasan dalam bekerja meningkat pada PT. Infomedia Nusantara.

Dapat disimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat *work engagement* maka semakin baik pula Kepuasan kerja pada PT. Infomedia Nusantara.

#### **4.3.6. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh Kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0.124 Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.012 < 0.05$ , dengan nilai thitung sebesar 2.509 dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ( $2.517 > 1.96$ ), namun *T statistic* pada total efek pengaruh langsung lebih besar dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar  $5.192 > 2.509$  maka Kepuasan kerja tidak perlu memediasi pengaruh dari *work life balance* terhadap kinerja



karyawan pada karyawan PT. Infomedia Nusantara.. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja namun memiliki pengaruh kecil dibandingkan pengaruh langsung pada Karyawan PT. Infomedia Nusantara.

Menurut hasil penelitian dahulu oleh (Irwandi & Sanjaya, 2022) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaannya tanpa harus merugikan perusahaan dapat berdampak baik pada kinerjanya, agar karyawan dapat mengaplikasikan *work life balance ini* dengan baik tentunya tidak terlepas dari campur tangan organisasi yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi para karyawannya, namun juga datang dari kesadaran karyawan itu sendiri bagaimana dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan baik dari segi waktu dan komunikasi maupun segi lainnya. Karyawan yang dapat menyeimbangkan waktu pribadinya dengan pekerjaannya dapat membuat karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Namun ada masih ada karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan waktu pribadi dengan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut tidak merasa puas dalam bekerja sehingga karyawan tersebut tidak memaksimalkan kinerjanya. Perlu perhatian khusus dari perusahaan dengan

memperbaiki *work life balance* perusahaan sehingga karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja dan dapat memaksimalkan kinerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat *work life balance* pada karyawan maka semakin baik pula kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

#### **4.3.7. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh Kepuasan kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0.203. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar  $0.001 < 0.05$ , dengan nilai thitung sebesar 3.285 dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ( $3.285 > 1.96$ ), namun T statistic pada total efek pengaruh langsung lebih besar dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar  $6.377 > 3.285$  maka Kepuasan kerja tidak perlu memediasi pengaruh dari *work engagement* terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Infomedia Nusantara.. Dapat disimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja namun memiliki pengaruh kecil dibandingkan pengaruh langsung pada Karyawan PT. Infomedia Nusantara.

Menurut penelitian terdahulu oleh (Irwandi & Sanjaya, 2022) mengatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, *work engagement* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan *work engagement* yang dimiliki karyawan yang semakin meningkat maka kepuasan kerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan juga semakin maksimal pada karyawan PT. Infomedia Nusantara. Ketika karyawan melakukan keterlibatan kerja, yaitu inisiatif dan rasa tanggung jawab bersama yang dimiliki oleh individu karyawan maka akan memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan mereka dan kewenangan memutuskan sendiri langkah kerja mereka, namun pada kenyataannya masih kurangnya keterlibatan kerja yang terjadi pada karyawan PT. Infomedia Nusantara. Namun masih banyak karyawan yang merasa tidak memiliki keterikatan dalam bekerja sehingga karyawan tidak merasa puas dalam bekerja hal ini menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Perlu perhatian khusus dari perusahaan mendukung karyawan untuk memperbaiki *work engagement* dengan cara lebih melibatkan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan sehingga hal ini dapat meningkatkan rasa kepuasan dalam bekerja dan hal ini akan membuat kinerja karyawan semakin maksimal dan dapat menguntungkan bagi perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat *work engagement* pada karyawan maka semakin baik pula kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 71 orang, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. Hal ini berarti jika karyawan dapat menyeimbangkan waktu diri sendiri dengan pekerjaannya akan membuat kinerja karyawan semakin maksimal.
2. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT. Infomedia Nusantara Hal ini berarti jika karyawan memiliki keterikatan kerja yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. hal ini berarti jika karyawan merasa puas dalam bekerja secara otomatis karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang maksimal dalam bekerja.
4. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Infomedia Nusantara. Hal ini berarti jika karyawan dapat menyeimbangkan waktu diri sendiri dengan pekerjaannya akan membuat kepuasan dalam bekerja semakin maksimal.

5. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT. Infomedia Nusantara Hal ini berarti jika karyawan memiliki keterikatan kerja yang sesuai maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja
6. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Karyawan PT. Infomedia Nusantara. Dengan kata lain kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Hal ini berarti karyawan dapat menyeimbangkan waktu diri sendiri dengan pekerjaannya akan membuat kepuasan dalam bekerja semakin maksimal dan hal ini berdampak semakin meningkatnya kinerja karyawan.
7. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Karyawan PT. Infomedia Nusantara. Dengan kata lain kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Hal ini berarti karyawan dapat Hal ini berarti jika karyawan memiliki keterikatan kerja yang sesuai maka akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan hal ini akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

## **5.2. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Infomedia Nusantara harus mampu mempertahankan dan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga dapat memiliki manfaat

bagi kemajuan perusahaan antara lain: dapat meningkatkan produktivitas kerja, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen.

2. Untuk pihak perusahaan harus perlu lagi meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menerapkan program *work life balance* yang ada di organisasi dan memantau pelaksanaan program-program tersebut dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan secara optimal.
3. Organisasi harus mampu meningkatkan rasa *work engagement* karyawan terhadap organisasi. Karyawan PT. Infomedia Nusantara tidak selamanya hanya berorientasi pada gaji, tetapi juga memperhatikan sejauh mana dia bisa berkembang di organisasi tempat ia bekerja. Organisasi bisa membantu dengan memberikan karyawannya pelatihan, kursus atau memberikan masukan dan saran. Atasan juga harus memberikan variasi kerjaan sehingga karyawan tidak cepat merasa dengan begitu diharapkan akan meningkatkan *work engagement* yang berdampak positif bagi kemajuan organisasi.
4. PT. Infomedia Nusantara harus mampu menciptakan rasa nyaman bagi karyawannya sehingga membuat karyawan tersebut puas dalam bekerja agar dapat memiliki manfaat bagi kemajuan perusahaan antara lain: dapat meningkatkan produktivitas kerja, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen.
5. Bagi PT. Infomedia Nusantara diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan dan mempertahankan Kinerja Karyawan dimiliki oleh karyawan.

6. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya variabel *work life balance*, *work engagement*, dan Kepuasan Kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan meambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam faktor mempengaruhi Kinerja Karyawan hanya menggunakan faktor *work life balance*, *work engagement*, dan Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi covid-19 yang membuat peneliti sulit untuk mendapatkan data dari beberapa responden, karena harus menunggu keadaan yang memungkinkan agar peneliti mendapatkan data yang dilakukan dalam penyebaran kuesioner.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden

yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA* (A. L. dan T. Q. Media (ed.)). CV. PENERBIT QIARA MEDIA.
- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- 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>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. . (2013). *Human resource management : an experiential approach*. McGraw-Hill.
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11–21.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Damayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 75–86.
- Delecta, P. (2011). Issn: 0975-833X Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Febriyana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kabepe Chakra 2015. *E-Proceeding of Management*, 2(3), 1–8.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT.Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135.  
<http://www.researchgate.net/publication>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2020). *Kepemimpinan Integratif*. PT. Kanisus.
- Imperatori, B. (2017). *Engagement and Disengagement at Work*. Springe, Cham.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-51886-2>
- Indrasari, M. (2017). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik*

*Pekerjaan*. Indonesia Pustaka.

Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 7(2), 1–7.

Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2010). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (7th ed.). Erlangga.

Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Universitas Batam.

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Umsu Press.

Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pres.

Kadarisman, M. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. RajaGrafindo Persada.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori/Praktik)*. Rajawali Pres.

Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (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)

- 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. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>
- Malik, H. A. (2015). Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Kota Mataram. *Jmm17*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.419>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Mayer, J. P. (2013). The science–practice gap and employee engagement: It’s a matter of principle. *Canadian Psychology*, 54(4), 235.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). MENINGKATKAN WORK ENGAGEMENT MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI. *Seminar Nasional Dan Call For Papers*, 1(1), 1–20.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Kepercayaan, dan Karakteristik Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada 212 Mart di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 194–199.

- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A ConcePT.ual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II*. Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(02), 42–49. <https://doi.org/10.46772/jecma.v1i02.376>
- Rondonuwu, F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Ruhana, B. S., & S. (2016). Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. . Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal*, 34(1), 38–46.
- Saputra, A. T., Bagia, W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*

*Indonesia*, 4(1).

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6730>

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.

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.

Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., & Butarbutar, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Susi Mega Setyawati, D. N. (2019). Praktik Sdm, Job Crafting Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 619–628.

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, F. L. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.

V.Mathew, R., & Natarajan, P. (2010). Development Of A Psychometric Instrument To Measure Work Life Balance January 2010. *Continental J.*

*Social Sciences*, 3, 50–58.

Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>

Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.

Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT.Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>

Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna Apd Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi* (N. Saadah (ed.)). Scopindo Media Pustaka.

# LAMPIRAN



## KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Yasir Putra (1920030101) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada program Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul "**Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Infomedia Nusantara "**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

### A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

### B. Identitas Responden

Nama : ..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Diploma  S1-S2

Lama Bekerja :  1-5 Tahun  6-10 tahun  
 >10 Tahun

Usia :  20-30 Tahun  31-40 Tahun  
 >40 Tahun

**KINERJA KARYAWAN (Y)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya mengerjakan tugas dengan cermat dan teliti					
2	Saya selalu memenuhi persyaratan atau standart kerja yang di tetapkan organisasi					
3	Saya selalu menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target					
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu bertanya kepada atasan					
5	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda nunda					
6	Saya bekerja dengan tepat waktu					
7	Saya mampu bekerja sama dengan baik					
8	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
9	Saya Merasa nyaman didalam perusahaan ini					
10	Saya Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini					

**Work Life Balance (X1)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Jumlah jam kerja di perusahaan ini sudah sesuai yang saya inginkan					
2	Saya memiliki waktu bertemu dengan keluarga					

- 3 Saya sangat nyaman dengan pekerjaan saya
- 4 Tuntutan pekerjaan saya tidak mengganggu kehidupan sehari hari saya
- 5 Semua rekan kerja saya membantu saya jika saya kesulitan mengerjakan pekerjaan
- 6 Hubungan saya dengan atasan sangat baik
- 7 Pekerjaan saya tidak mengganggu saya dalam kehidupan sosial saya
- 8 Pengetahuan yang saya dapat di perusahaan ini bisa saya terapkan di lingkungan saya
- 9 Pelatihan yang saya dapat membantu saya bersosialisasi dengan masyarakat

***Work Engagement (X2)***

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Pada saat ditempat kerja saya merasa bersemangat dengan penuh dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu					
3	Ditempat kerja saya, saya selalu bertahan bahkan ketika suatu tidak berjalan dengan baik					
4	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan					
5	Saya antusias perihal bekerja					
6	Saya bangga pada pekerjaan yang saya lakukan					

- 7 Waktu begitu cepat ketika saya sedang bekerja
- 8 Saya merasa senang ketika bekerja dengan penuh semangat
- 9 Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain yang ada di sekitar saya

***Kepuasan Kerja (Z)***

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai dengan standart					
2	saya menerima gaji yang cukup dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki					
3	saya merasa senang dengan pekerjaan saya					
4	saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya					
5	saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi					
6	saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan solusi jika saya melakukan kesalahan					
7	saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi					
8	saya senang dengan promosi sering terjadi di perusahaan					
9	Atasan saya sering melakukan pengawasan dalam bekerja					
10	Atasan saya sering menilai hasil kerja pegawai					
11	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik					
12	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai					

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	total Y
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
5	3	4	5	5	5	3	4	3	3	40
3	3	5	4	5	5	3	4	5	5	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	40
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	3	5	5	4	4	3	4	3	3	39
5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	42
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	36
5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	44
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	39
5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	41
4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	36
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	41
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	27
2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	23
3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	29
2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	33
3	2	3	1	4	4	2	2	3	3	27
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22
1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	22
4	3	1	2	4	4	4	2	4	2	30
4	2	3	2	4	3	3	3	1	1	26
2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	20
5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	40

2	3	1	2	2	2	2	1	1	3	19
5	4	4	1	4	5	4	4	4	3	38
2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	20
2	3	2	4	3	3	3	2	5	5	32
3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	23
4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	40
5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	45
3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	32
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	5	3	5	4	3	5	2	3	38
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	43
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	41
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	27
2	3	1	1	3	3	3	2	2	3	23
3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	29
2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	33
3	2	3	1	4	4	2	2	3	3	27
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22
1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	22
4	3	1	2	4	4	4	2	4	2	30
4	2	3	2	4	3	3	3	1	1	26
2	2	1	2	2	2	3	3	1	2	20
5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	40
2	3	1	2	2	2	2	1	1	3	19

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	total x1
5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
5	5	5	4	3	4	3	3	5	37
5	5	5	4	3	4	5	5	5	41
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	5	5	4	4	5	5	5	5	43

5	5	5	4	3	4	4	4	3	37
5	5	5	4	5	5	5	5	3	42
5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
5	5	5	4	5	5	5	5	3	42
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
5	5	5	4	5	5	5	5	3	42
5	5	4	4	3	4	3	3	4	35
5	5	5	4	4	5	3	4	3	38
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
4	4	5	4	5	5	4	5	5	41
5	5	5	4	5	5	4	4	4	41
4	4	5	5	4	4	4	3	3	36
4	3	5	5	4	4	3	4	4	36
4	3	5	5	4	4	3	4	3	35
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
4	4	5	4	5	5	4	5	5	41
5	4	5	5	5	5	4	4	4	41
4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
3	4	4	5	4	4	4	4	5	37
5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
3	2	2	3	3	3	2	4	2	24
2	3	1	1	3	3	3	2	2	20
3	3	2	1	4	4	3	3	3	26
2	3	3	4	4	4	3	4	3	30
3	3	3	1	2	4	2	1	1	20
2	3	2	2	2	3	2	1	2	19
1	3	2	2	3	3	2	1	2	19
4	4	4	4	3	4	3	1	3	30
2	2	2	3	3	4	2	3	4	25
3	4	3	3	3	2	2	1	3	24
5	4	4	5	4	5	4	5	3	39
3	3	2	2	3	2	3	1	2	21
4	4	3	3	4	5	4	4	2	33
3	2	1	1	1	2	3	3	2	18
4	5	5	4	3	2	3	2	4	32
3	3	3	2	3	3	3	3	3	26
5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
5	4	5	5	5	5	4	5	3	41
4	3	3	3	4	3	4	3	4	31

4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
5	4	4	3	5	4	5	5	5	40
5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
4	2	2	3	4	4	4	5	3	31
3	4	3	4	3	4	4	3	3	31
4	3	3	3	3	5	5	4	5	35
5	4	5	5	5	5	4	4	4	41
4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
3	4	4	5	4	4	4	4	5	37
5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
3	2	2	3	3	3	2	4	2	24
2	3	1	1	3	3	3	2	2	20
3	3	2	1	4	4	3	3	3	26
2	3	3	4	4	4	3	4	3	30
3	3	3	1	2	4	2	1	1	20
2	3	2	2	2	3	2	1	2	19
1	3	2	2	3	3	2	1	2	19
4	4	4	4	3	4	3	1	3	30
2	2	2	3	3	4	2	3	4	25
3	4	3	3	3	2	2	1	3	24
5	4	4	5	4	5	4	5	3	39
3	3	2	2	3	2	3	1	2	21

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	total x2
4	5	5	5	4	5	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	4	3	4	4	3	38
5	5	5	3	5	3	5	5	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
5	5	5	3	4	4	4	3	4	37
3	4	5	4	4	3	5	4	5	37
4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
4	5	5	4	5	5	5	5	4	42
3	3	5	5	5	5	5	5	5	41
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	5	4	4	5	5	4	4	39
4	4	4	5	4	3	5	5	3	37
3	4	5	3	4	4	5	5	3	36



5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
4	5	3	5	4	3	5	5	4	38
5	5	5	5	5	4	4	5	3	41
4	4	4	5	2	4	4	5	5	37
4	4	4	4	5	3	5	5	5	39
3	4	4	5	3	3	5	5	3	35
5	4	4	4	5	4	5	3	4	38
4	5	5	5	5	4	5	2	4	39
4	5	5	4	5	4	4	4	5	40
5	4	4	5	5	5	4	3	5	40
4	4	4	4	5	4	4	3	5	37
5	4	4	5	5	4	5	3	5	40
5	5	5	5	5	4	5	3	4	41
4	4	4	4	5	4	5	3	4	37
3	3	2	3	3	2	2	2	3	23
3	3	1	2	2	3	1	2	1	18
3	4	3	3	4	3	2	4	1	27
3	4	3	2	3	3	3	3	4	28
2	2	3	3	3	2	3	3	1	22
2	2	2	2	3	2	2	2	2	19
3	3	2	1	3	2	2	2	2	20
2	3	3	4	3	3	1	1	3	23
3	3	3	4	2	2	3	3	4	27
2	3	5	2	2	2	1	1	3	21
4	5	3	5	4	4	5	5	3	38
2	2	5	2	3	3	1	2	5	25
4	3	4	5	4	4	4	3	4	35
2	5	1	2	3	3	3	5	1	25
3	2	2	2	3	3	2	2	2	21
2	2	2	3	3	3	3	2	2	22
5	4	2	4	5	5	4	4	2	35
5	5	3	5	4	4	5	5	3	39
3	2	2	3	4	4	3	2	2	25
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
5	4	4	4	4	4	5	5	3	38
3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
4	5	5	4	5	4	4	4	5	40
5	4	4	5	5	5	4	3	5	40

4	4	4	4	5	4	4	3	5	37
5	4	4	5	5	4	5	3	5	40
5	5	5	5	5	4	5	3	4	41
4	4	4	4	5	4	5	3	4	37
3	3	2	3	3	2	2	2	3	23
3	3	1	2	2	3	1	2	1	18
3	4	3	3	4	3	2	4	1	27
3	4	3	2	3	3	3	3	4	28
2	2	3	3	3	2	3	3	1	22
2	2	2	2	3	2	2	2	2	19
3	3	2	1	3	2	2	2	2	20
2	3	3	4	3	3	1	1	3	23
3	3	3	4	2	2	3	3	4	27
2	3	5	2	2	2	1	1	3	21
4	5	3	5	4	4	5	5	3	38
2	2	5	2	3	3	1	2	5	25

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	total z
3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	52
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	51
3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	4	3	45
5	5	3	2	5	5	4	5	5	3	4	5	51
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	53
5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	52
5	5	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	51
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	56
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	5	5	47
4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	47
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	57
5	5	5	4	3	3	4	5	3	4	5	5	51
4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	53
5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	55
5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	51
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	46
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	51
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56

5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	53
5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	50
5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	54
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	57
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	46
2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	32
2	3	3	1	2	2	4	3	2	3	4	2	31
2	4	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	32
3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	36
2	4	2	1	3	3	4	4	4	3	3	3	36
2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	26
3	3	2	1	1	3	2	3	3	2	1	3	27
2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	38
3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	4	2	36
2	2	3	3	2	2	3	2	3	5	2	2	31
4	4	4	2	5	4	3	4	5	3	5	4	47
2	3	2	3	1	2	2	2	2	5	2	3	29
5	4	5	4	4	2	2	4	3	4	5	4	46
2	3	2	3	3	2	2	2	5	1	2	3	30
2	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	3	32
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	33
4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	4	5	50
5	4	5	4	5	3	3	5	5	3	5	4	51
3	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	39
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
5	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	46
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	40
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	56
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	53
5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	50
5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	54
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	57
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	46
2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	32
2	3	3	1	2	2	4	3	2	3	4	2	31
2	4	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	32
3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	36

2	4	2	1	3	3	4	4	4	3	3	3	36
2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	26
3	3	2	1	1	3	2	3	3	2	1	3	27
2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	38
3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	4	2	36
2	2	3	3	2	2	3	2	3	5	2	2	31
4	4	4	2	5	4	3	4	5	3	5	4	47
2	3	2	3	1	2	2	2	2	5	2	3	29

JENISKELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	18	25,4	25,4	25,4
	PEREMPUAN	53	74,6	74,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	2,8	2,8	2,8
	DIPLOMA	9	12,7	12,7	15,5
	S1-S2	60	84,5	84,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

LAMABEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	64	90,1	90,1	90,1
	6-10 TAHUN	4	5,6	5,6	95,8
	>10 TAHUN	3	4,2	4,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	64	90,1	90,1	90,1
	31-40 Tahun	4	5,6	5,6	95,8
	>40 TAHUN	3	4,2	4,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

## Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,8	2,8	2,8
	TS	12	16,9	16,9	19,7
	KS	12	16,9	16,9	36,6
	S	21	29,6	29,6	66,2
	SS	24	33,8	33,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

## Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	16,9	16,9	16,9
	KS	21	29,6	29,6	46,5
	S	25	35,2	35,2	81,7
	SS	13	18,3	18,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

## Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11,3	11,3	11,3
	TS	9	12,7	12,7	23,9
	KS	11	15,5	15,5	39,4
	S	16	22,5	22,5	62,0
	SS	27	38,0	38,0	100,0

Total	71	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	9,9	9,9	9,9
	TS	13	18,3	18,3	28,2
	KS	11	15,5	15,5	43,7
	S	20	28,2	28,2	71,8
	SS	20	28,2	28,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8,5	8,5	8,5
	KS	12	16,9	16,9	25,4
	S	28	39,4	39,4	64,8
	SS	25	35,2	35,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,0	7,0	7,0
	KS	17	23,9	23,9	31,0
	S	30	42,3	42,3	73,2
	SS	19	26,8	26,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4

	TS	11	15,5	15,5	16,9
	KS	23	32,4	32,4	49,3
	S	24	33,8	33,8	83,1
	SS	12	16,9	16,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,2	4,2	4,2
	TS	12	16,9	16,9	21,1
	KS	11	15,5	15,5	36,6
	S	27	38,0	38,0	74,6
	SS	18	25,4	25,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	9,9	9,9	9,9
	TS	11	15,5	15,5	25,4
	KS	16	22,5	22,5	47,9
	S	14	19,7	19,7	67,6
	SS	23	32,4	32,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Y10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,2	4,2	4,2
	TS	8	11,3	11,3	15,5
	KS	24	33,8	33,8	49,3
	S	17	23,9	23,9	73,2
	SS	19	26,8	26,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,8	2,8	2,8
	TS	8	11,3	11,3	14,1
	KS	15	21,1	21,1	35,2
	S	19	26,8	26,8	62,0
	SS	27	38,0	38,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8,5	8,5	8,5
	KS	19	26,8	26,8	35,2
	S	28	39,4	39,4	74,6
	SS	18	25,4	25,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,2	4,2	4,2
	TS	13	18,3	18,3	22,5
	KS	11	15,5	15,5	38,0
	S	11	15,5	15,5	53,5
	SS	33	46,5	46,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	9,9	9,9	9,9



	TS	7	9,9	9,9	19,7
	KS	11	15,5	15,5	35,2
	S	30	42,3	42,3	77,5
	SS	16	22,5	22,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	4	5,6	5,6	7,0
	KS	23	32,4	32,4	39,4
	S	26	36,6	36,6	76,1
	SS	17	23,9	23,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8,5	8,5	8,5
	KS	11	15,5	15,5	23,9
	S	33	46,5	46,5	70,4
	SS	21	29,6	29,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	16,9	16,9	16,9
	KS	19	26,8	26,8	43,7
	S	26	36,6	36,6	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	16,9	16,9	16,9
	TS	3	4,2	4,2	21,1
	KS	12	16,9	16,9	38,0
	S	23	32,4	32,4	70,4
	SS	21	29,6	29,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,8	2,8	2,8
	TS	12	16,9	16,9	19,7
	KS	22	31,0	31,0	50,7
	S	16	22,5	22,5	73,2
	SS	19	26,8	26,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	16,9	16,9	16,9
	KS	19	26,8	26,8	43,7
	S	20	28,2	28,2	71,8
	SS	20	28,2	28,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8,5	8,5	8,5
	KS	19	26,8	26,8	35,2
	S	28	39,4	39,4	74,6

	SS	18	25,4	25,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4,2	4,2	4,2
	TS	13	18,3	18,3	22,5
	KS	11	15,5	15,5	38,0
	S	11	15,5	15,5	53,5
	SS	33	46,5	46,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	9,9	9,9	9,9
	TS	7	9,9	9,9	19,7
	KS	11	15,5	15,5	35,2
	S	30	42,3	42,3	77,5
	SS	16	22,5	22,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	4	5,6	5,6	7,0
	KS	23	32,4	32,4	39,4
	S	26	36,6	36,6	76,1
	SS	17	23,9	23,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8,5	8,5	8,5
	KS	11	15,5	15,5	23,9
	S	33	46,5	46,5	70,4
	SS	21	29,6	29,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11,3	11,3	11,3
	TS	9	12,7	12,7	23,9
	KS	11	15,5	15,5	39,4
	S	16	22,5	22,5	62,0
	SS	27	38,0	38,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,6	5,6	5,6
	TS	14	19,7	19,7	25,4
	KS	21	29,6	29,6	54,9
	S	12	16,9	16,9	71,8
	SS	20	28,2	28,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	9,9	9,9	9,9
	TS	8	11,3	11,3	21,1
	KS	17	23,9	23,9	45,1

	S	19	26,8	26,8	71,8
	SS	20	28,2	28,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	25,4	25,4	25,4
	KS	11	15,5	15,5	40,8
	S	15	21,1	21,1	62,0
	SS	27	38,0	38,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Z2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	17	23,9	23,9	26,8
	S	29	40,8	40,8	67,6
	SS	23	32,4	32,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Z3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	18,3	18,3	18,3
	KS	19	26,8	26,8	45,1
	S	22	31,0	31,0	76,1
	SS	17	23,9	23,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Z4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	STS	8	11,3	11,3	11,3
	TS	9	12,7	12,7	23,9
	KS	16	22,5	22,5	46,5
	S	17	23,9	23,9	70,4
	SS	21	29,6	29,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Z5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	5,6	5,6	5,6
	TS	9	12,7	12,7	18,3
	KS	18	25,4	25,4	43,7
	S	21	29,6	29,6	73,2
	SS	19	26,8	26,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Z6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	10	14,1	14,1	14,1
	KS	18	25,4	25,4	39,4
	S	21	29,6	29,6	69,0
	SS	22	31,0	31,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Z7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	16,9	16,9	16,9
	KS	19	26,8	26,8	43,7
	S	26	36,6	36,6	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Z8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	16,9	16,9	16,9
	KS	19	26,8	26,8	43,7
	S	18	25,4	25,4	69,0
	SS	22	31,0	31,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	16,9	16,9	16,9
	KS	19	26,8	26,8	43,7
	S	26	36,6	36,6	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Z9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	18,3	18,3	18,3
	KS	15	21,1	21,1	39,4
	S	19	26,8	26,8	66,2
	SS	24	33,8	33,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Z10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,4	1,4	1,4
	TS	12	16,9	16,9	18,3
	KS	20	28,2	28,2	46,5
	S	16	22,5	22,5	69,0

	SS	22	31,0	31,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Z11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,8	2,8	2,8
	TS	8	11,3	11,3	14,1
	KS	10	14,1	14,1	28,2
	S	25	35,2	35,2	63,4
	SS	26	36,6	36,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Z12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	11,3	11,3	11,3
	KS	20	28,2	28,2	39,4
	S	18	25,4	25,4	64,8
	SS	25	35,2	35,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	



1 Bahasa

ir Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

DATA YASIR.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

### Koefisien Jalur

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	X1	X2	Y	Z
X1			0.445	0.372
X2			0.216	0.609
Y				
Z			0.334	

Hapus R

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIP\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

29°C Berawan 20.46 07/04/2023

space1 Bahasa

el Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

DATA YASIR.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

### Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (A...
X1	0.938	0.941	0.948	0.671
X2	0.927	0.934	0.940	0.637
Y	0.951	0.952	0.958	0.694
Z	0.947	0.952	0.955	0.638

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIP\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standardisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

29°C Berawan 20.47 07/04/2023

e1 Bahasa

0.110 3012

0.00 0.00

0.00 0.00

Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

DATA YASIR.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

### f Square

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	X1	X2	Y	Z
X1			0.414	0.260
X2			0.072	0.695
Y				
Z			0.156	

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**- Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIP\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

space1 Bahasa

0.110 3012

0.00 0.00

0.00 0.00

Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

DATA YASIR.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1)

### R Square

Salin ke Clipboard: [Format Excel](#) [Format R](#)

	R Square	Adjusted R Square
Y	0.952	0.950
Z	0.933	0.931

**Hasil Akhir**  
[Koefisien Jalur](#)  
[Efek Tidak Langsung](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)  
[Variabel Laten](#)  
[Residual](#)

**- Kriteria Kualitas**  
[R Square](#)  
[f Square](#)  
[Validitas dan Reliabilitas Konstruk](#)  
[Validitas Diskriminan](#)  
[Collinearity Statistik \(VIP\)](#)  
[Fit Model](#)  
[Kriteria Seleksi Model](#)

**Hasil Sementara**  
[Perubahan Kriteria Berhenti](#)

**Basis Data**  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)  
[Data Indikator \(Korelasi\)](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

29°C Berawan 20:47 07/04/2023

059

0.110  
0.012

Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

DATA YASIR.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

### Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
X1 -> Y	0.445	0.428	0.091	4.895	0.000
X1 -> Z	0.372	0.376	0.099	3.760	0.000
X2 -> Y	0.216	0.236	0.099	2.189	0.029
X2 -> Z	0.609	0.606	0.097	6.262	0.000
Z -> Y	0.334	0.331	0.099	3.385	0.001

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Keyakinan Interval Keyakinan Interval Bias-Dikore... Sampel Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hapus R

**Hasil Akhir** **Histogram** **Basis Data**  
[Koefisien Jalur](#) [Histogram Koefisien Jalur](#) [Pengaturan](#)  
[Total Pengaruh Tidak Langsung](#) [Histogram efek tidak langsung](#) [Inner Model](#)  
[Efek Tidak Langsung Spesifik](#) [Histogram Total Efek](#) [Outer Model](#)  
[Pengaruh Total](#) [Data Indikator \(Original\)](#)  
[Outer Loading](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)  
[Outer Weight](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

29°C Berawan 20:48 07/04/2023

059

0.110  
0.012

Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

DATA YASIR.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

### Total Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
X1 -> Y	0.124	0.126	0.052	2.375	0.018
X1 -> Z					
X2 -> Y	0.203	0.199	0.064	3.157	0.002
X2 -> Z					
Z -> Y					

Mean, STDEV, T-Values, P-Values Keyakinan Interval Keyakinan Interval Bias-Dikore... Sampel Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

xtended

**Hasil Akhir** **Histogram** **Basis Data**  
[Koefisien Jalur](#) [Histogram Koefisien Jalur](#) [Pengaturan](#)  
[Total Pengaruh Tidak Langsung](#) [Histogram efek tidak langsung](#) [Inner Model](#)  
[Efek Tidak Langsung Spesifik](#) [Histogram Total Efek](#) [Outer Model](#)  
[Pengaruh Total](#) [Data Indikator \(Original\)](#)  
[Outer Loading](#) [Data Indikator \(Standardisasi\)](#)  
[Outer Weight](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

29°C Berawan 20:48 07/04/2023

Info Bahasa

Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

DATA YASIR.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

### Efek Tidak Langsung Spesifik

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
X1 -> Z -> Y	0.124	0.126	0.052	2.375	0.018
X2 -> Z -> Y	0.203	0.199	0.064	3.157	0.002

[Hasil Akhir](#)  
[Koefisien Jalur](#)  
[Total Pengaruh Tidak Langsung](#)  
[Efek Tidak Langsung Spesifik](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)

[Histogram](#)  
[Histogram Koefisien Jalur](#)  
[Histogram efek tidak langsung](#)  
[Histogram Total Efek](#)

[Basis Data](#)  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.

Info Bahasa

Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

DATA YASIR.splsm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

### Pengaruh Total

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikore...	Sampel	Salin ke Clipboard: Format Excel Format R
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
X1 -> Y	0.569	0.554	0.085	6.714	0.000
X1 -> Z	0.372	0.376	0.099	3.760	0.000
X2 -> Y	0.419	0.425	0.082	5.088	0.000
X2 -> Z	0.609	0.606	0.097	6.262	0.000
Z -> Y	0.334	0.331	0.099	3.385	0.001

[Hasil Akhir](#)  
[Koefisien Jalur](#)  
[Total Pengaruh Tidak Langsung](#)  
[Efek Tidak Langsung Spesifik](#)  
[Pengaruh Total](#)  
[Outer Loading](#)  
[Outer Weight](#)

[Histogram](#)  
[Histogram Koefisien Jalur](#)  
[Histogram efek tidak langsung](#)  
[Histogram Total Efek](#)

[Basis Data](#)  
[Pengaturan](#)  
[Inner Model](#)  
[Outer Model](#)  
[Data Indikator \(Original\)](#)  
[Data Indikator \(Standarisasi\)](#)

Activate Windows  
Go to Settings to activate Windows.