

PENGARUH KEPUASAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURACOJAYA ABADIMOTOR MAKASSAR

Kasmawani^{*1}, Ridwan², M. Idrus³

^{*1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}kasmawani.123@mail.com, ²ridwan@stienobel-indonesia.ac.id, ³idrusbpsdm71@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar. 2) pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar. 3) pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar 4) variabel yang paling berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 300 karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 75 orang yang penentuannya menggunakan rumus slovin. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar. 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar. 4) Variabel *Work Life Balance* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, *Work Life Balance*, Motivasi dan kinerja Karyawan.

Abstrack

This research aims to analyze 1) the influence of Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Suracojaya Abadimotor Makassar. 2) the influence of Work Life Balance on employee performance at PT. Suracojaya Abadimotor Makassar. 3) the influence of motivation on employee performance at PT. Suracojaya Abadimotor Makassar 4) the variable that has the most dominant influence on employee performance at PT. Suracojaya Abadimotor Makassar

This research approach is a quantitative approach. The research population was 300 employees, the sample used was 75 people whose determination used the Slovin formula. The analysis technique used is multiple linear regression analysis.. The research results show that 1) There is a positive and significant influence between Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Suracojaya Abadimotor Makassar 2) there is a positive and significant influence between Work Life Balance on Employee Performance at PT. Suracojaya Abadimotor Makassar. 3) there is a positive and significant influence between Motivation on Employee Performance at PT. Suracojaya Abadimotor Makassar. 4) The Work Life Balance variable is the variable that has the most dominant influence on employee performance at PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.

Keywords: Job Satisfaction, Work Life Balance, Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan

untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan (eksternal factor). Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, pemberian gaji dan tunjangan. Sementara faktor eksternal adalah lingkungan fisik, non fisik perusahaan, pelatihan dan pengembangan karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan. (Lukmiati, et al., 2020).

Karyawan pada perusahaan PT. Suraco Building saat ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan karyawan yang menyangkut kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan Karyawan. Rata-rata dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan insentif diberikannya tidak sesuai dengan harapan para Karyawan bentuk perhatian yang diberikan perusahaan pada karyawannya seperti perusahaan memperhatikan hak-hak karyawannya, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan gaji, insentif, dan bonus, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal diperusahaan tersebut.

Peningkatan kinerja merupakan permasalahan yang utama yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dalam suatu perusahaan, dikarenakan bahwa kinerja dapat dikatakan secara pribadi atau dibentuk oleh sekelompok orang atau karyawan, yang bertindak sesuai dengan prestasi yang mereka capai serta sah di mata hukum dan tidak melanggar (Pebiyanti & Winarno, 2021).

Semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan. Pernyataan tersebut relevan dengan temuan Harahap & Tirtayasa, (2020) bahwa kepuasan yang diukur dengan indikator yaitu, menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain kepuasan kerja, *Work Life Balance* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya praktek *Work Life Balance* dalam bekerja menjadi salah satu faktor pemicu stres. Karena semakin banyaknya waktu dalam bekerja maka stres akan meningkat. Ketika seorang individu tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah.

Work Life Balance yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain. Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu karyawan untuk menjadi sehat dan produktif dalam kehidupan pribadi dan profesional. Sebagian besar organisasi kini telah mempertimbangkan isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan karyawannya, serta mencoba untuk lebih menjaga karyawan dengan cara memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover.

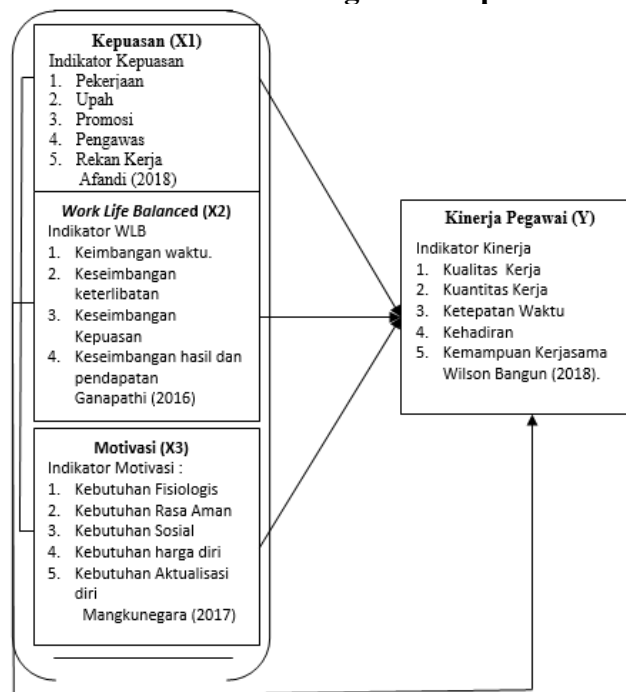
Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar terkait *Work Life Balance* adalah masih terdapat karyawan yang tidak menyeimbangkan persoalan pekerjaan dan masalah pribadi, karyawan yang memiliki masalah internal keluarga terkadang berimbas terhadap pekerjaan mereka. Karyawan jadi terlambat datang sehingga tidak bisa produktif, dan kinerja mereka dilapangan jadi terganggu karena tidak fokus dan kadang kala mereka melakukan kesalahan sendiri yang menyebabkan pekerjaan mereka jadi berantakan.

Selain kepuasan kerja dan *Work Life Balance*, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Adapun indikator dari motivasi terdiri dari tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, serta pekerjaan yang menantang.

Perusahaan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar, mengharapkan kinerja karyawan yang optimal untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan dengan adanya kelengkapan alat kerja karyawan yang disediakan oleh perusahaan maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga pelaksanaan fungsi dan tugas masing-masing karyawan agar tetap fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga tercapai kinerja yang diinginkan. Salah satu hal yang harus diperhatikan alat kerja diperusahaan karena itu merupakan kewajiban perusahaan untuk menyediakannya

Berdasarkan latar belakang tersebut tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *work life balance* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar”.

Gambar 1. Kerangka konseptual



Berdasarkan pemaparan tentang pengaruh kepuasan kerja, keseimbangan hidup dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.
4. Diduga *Work Life Balance* merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar yang berkantor di Jl. A.P. Pettarani No. 18 Makassar, dan dilaksanakan pada bulan Juni-Juli 2024.

Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Target populasi dalam penelitian ini adalah para Karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar yang berjumlah 300 orang.

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh Karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar sebanyak 300 orang dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 300 orang, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat

dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{300}{1 + 300 (0,01)}$$

$$n = \frac{300}{4}$$

$$n = 75$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 75 orang atau sekitar 25% dari seluruh Karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R²)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dari kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson dengan cara mengkolerasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi (Duwi Priyatno, 2013).

Tabel 1. Hasil Uji validitas

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	R _{tabel}	Ket
Kepuasan (X1)	1	0,505	0,227	Valid
	2	0,724	0,227	Valid
	3	0,662	0,227	Valid
	4	0,512	0,227	Valid
	5	0,719	0,227	Valid
Work Life Balance (X2)	1	0,627	0,227	Valid
	2	0,433	0,227	Valid
	3	0,751	0,227	Valid
	4	0,693	0,227	Valid

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	R _{tabel}	Ket
	5	0,774	0,227	Valid
Motivasi Kerja (X3)	1	0,589	0,227	Valid
	2	0,610	0,227	Valid
	3	0,761	0,227	Valid
	4	0,630	0,227	Valid
	5	0,726	0,227	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,731	0,227	Valid
	2	0,499	0,227	Valid
	3	0,740	0,227	Valid
	4	0,699	0,227	Valid
	5	0,831	0,227	Valid

Sumber: Data diolah,2024.

Berdasarkan tabel 1 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > R tabel berdasarkan uji signifikan 0,05, artinya bahwa item-item pertanyaan tersebut diatas dinyatakan Valid untuk dijadikan dasar dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	> r – tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,786	0,60	Reliabel
Work Life Balanced (X2)	0,784	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,801	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,804	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah,2024.

Berdasarkan tabel 2 tersebut diatas menunjukkan bahwa nilai “Crombach's Alpha” ke 4 variabel tersebut berada pada tingkat “Crombach's Alpha” moderat sehingga seluruh item-item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan Reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data regresi diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh variabel Kepuasan kerja (X1), *Work Life Balanced* (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-6.910	2.479		-2.788	,007		
X1	,316	,113	,274	2.811	,006	,213	4.696

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
X2	.401	,074	.372	5.455	,000	,432	2.297
X3	.424	,098	.370	4.337	,000	,275	3.582

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -6.910 + 0.316 X_1 + 0.401 X_2 + 0,424 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar -6.910 bernilai negatif artinya apabila Kepuasan Kerja, *Work Life Balance* dan Motivasi tidak ada atau sama dengan 0 maka nilai kinerja juga akan semakin berkurang,
- 2) Nilai Koefisien regresi X_1 sebesar 0,316 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_1 sebesar satu satuan, menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.316 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X_2 sebesar 0,401 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,401 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X_3 sebesar 0,424, menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X_3 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,424 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Parsial (uji t)

Uji T diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh variabel independent Kepuasan Kerja (X_1) *Work Life Balance* (X_2), Motivasi (X_3) terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.(Y). Dari hasil pengolahan data hasil penelitian maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel Independent terhadap variabel dependent dapat pada tabel hasil output SPSS berikut dibawah ini:

Berdasarkan hasil output SPSS tabel 3 diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

- 1) Nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 2.811 > t tabel 1.993, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar..
- 2) Nilai t hitung untuk variabel *Work Life Balance* (X_2) sebesar 5.455 > 1.993 t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.

- 3) Nilai hitung variabel Motivasi (X3) adalah sebesar $4.337 > t$ tabel 1.993 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dibawah nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap KinerjaKaryawan PT. Suracoya Abadimotor Makassar.

Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Tabel 4. Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	-6.910	2.479		-2.788	,007			
X1	.316	,113	.274	2.811	,006	,213	4.696	
X2	.401	,074	.372	5.455	,000	,432	2.297	
X3	.424	,098	.370	4.337	,000	,275	3.582	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah *Work Life Balance* dengan nilai "**Standardized Coefficient Beta**" sebesar **0,372** dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa *Work Life Balance* (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan Kinerja, dengan *Work Life Balance* yang dapat dikontrol dan dimanage maka kinerja Karyawan akan maksimal.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien regresi adalah merupakan salah satu alat untuk mengukur besarnya prosentase pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent. Besarnya koefisien regresi berkisar antara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati nol maka semakin kecil pengaruh semua variabel independent terhadap variabel dependent. Sebaliknya, semakin besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel Independent terhadap variabel dependent. Untuk melihat nilai koefisien *R Square* dari hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini:

Tabel 5. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.856	.850	1.614	1.883

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), Motivasi((X3)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien Regresi (*R-Square*) sebesar 0.856. yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Kepuasan Kerja (X1), Variabel *Work Life Balance* (X2) dan variabel Motivasi (X3) sebesar 85,6%.. (100% - 85,6% = 14,4%) karena 85,6% dipengaruhi oleh ketiga variabel kepuasan kerja, *Work Life Balanced* dan motivasi sehingga sebesar 14,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, meliputi fasilitas kantor, suasana kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, artinya bahwa Kepuasan Kerja memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.

Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antarkaryawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya.

Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Sari (2016) Kepuasan Kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan mereka secara keseluruhan serta berbagai aspek didalamnya. Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin karyawan dapat meningkat.

Kepuasan kerja yang ada di PT. Suracojaya Abadimotor Makassar tentunya juga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya karena ada beberapa hal yang diperhatikan agar karyawan disana merasa nyaman yang tentunya akan merasakan puas diantaranya yaitu, gaji karyawan, promosi jabatan, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Dengan hal-hal tersebut tentunya akan mempengaruhi besarnya penjualan produk yang dihasilkan atau malah dapat melebihi target penjualan di PT. Suracojaya Abadimotor Makassar. Diantara beberapa hal diatas yang paling penting dan perlu diperhatikan adalah pekerjaan itu sendiri.

Dapat dilihat dari sebagian besar karyawan setuju terhadap penempatan kerja yang sesuai dengan keterampilannya, akan tetapi masih ada yang tidak setuju dengan penempatan sesuai dengan kemampuannya, hal ini harus menjadi perhatian khusus karena

seorang karyawan akan merasanyaman jika dia mengerjakan pekerjaan atau ditempatkan sesuai denganketerampilan atau sesuai dengan apa yang dia senangi

Pada penelitian ini variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar, Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Sutriani Lingga (2020) yang mengatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Neuronworks Indonesia.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Peipkon Modesta Ningmabin dan Agung Nugroho Adi (2022) yang mengatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, artinya bahwa *Work Life Balance* memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar

Menurut Lumunon et al. (2019) *Work Life Balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Sedangkan menurut Saina et al., (2016) *Work Life Balance* dapat diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan peran ganda pada kehidupan kerja dan pribadi.

Wambui et al (2017) *Work Life Balance* adalah untuk memberi karyawan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat mereka diluar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian *Work Life Balance* diatas, dapat diartikan sebagai keseimbangan kehidupan seorang individu, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaannya harus merugikan pekerjaan dapat berdampak baik terhadap kinerja, agar karyawan dapat mengaplikasikan *Work Life Balance* ini dengan baik tentunya tidak lepas dari campur tangan organisasi yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi para karyawan, namun itu juga datang dari kesadaran karyawan itu sendiri bagaimana dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan baik dari segi waktu, komunikasi maupun dari segi yang lainnya.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan karyawan dalam *Work Life Balance* adalah 1) Keseimbangan Waktu, yaitu berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. 2) Keseimbangan Keterlibatan, yaitu suatu implikasi psikologis serta komitmen seorang individu dalam bekerja. 3) Keseimbangan Kepuasan, yaitu tingkat

kepuasan kerja yang adadirasakan individu saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. (Ganapathi,2016)

Pada penelitian ini variabel *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadimotor Makassar hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triyana Muliawati (2020) yang mengatakan bahwa *Work Life Balance* berperan penting Terhadap Kinerja Karyawan Milenial.

Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Savitra Erica Turangan, Ventje Tatimu dan Danny D.S Mukuan (2022) yang mengatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, artinya bahwa Motivasi memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar

Menurut Syamsiah (2017) motivasi berarti dorongan atau pemberian dayapenggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang maubekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untukmencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yangmenggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuanorganisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadapsituasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Aulia (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah semangatyang muncul pada dalam diri seorang manusia yang mengarahkan danmenggerakkan perilaku.

Motivasi menurut Kaengke (2018) adalah suatu tindakan untukmemenuhi orang lain berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatuperusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untukmemenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan intensitas. Bilaseseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapaitujuannya.

Sesuai dengan indikator motivasi, Kebutuhan fisiologis karyawan juga perlu menjadi perhatian pihak perusahaan, dalam hal ini berhubungan dengan kebutuhan akan gaji yang layak kepada Karyawan. Selain gaji yang layak, kebutuhan rasa aman seperti tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan dana pensiun menjadi hal yang memotivasi karyawan bekerja lebih baik lagi.

Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, dalam hal ini pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan karyawan sebagai anggotakelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungankerja yang harmonis. Selain itu kebutuhan harga diri juga sangat dibutuhkan karyawan sehingga pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perludihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya. Terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkandiri dan

potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hal ini pemimpin perlu memberi kesempatan kepada karyawan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Pada penelitian ini Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar, Ardiansyah Ali dan Nursyam AR (2022) yang mengatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Makassar.

***Work Life Balance* sebagai Variabel Paling Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar Dinas**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.

Menurut Lumunon et al. (2019) *Work Life Balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Sedangkan menurut Saina et al., (2016) *Work Life Balance* dapat diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan peran ganda pada kehidupan kerja dan pribadi. Wambui et al (2017) *Work Life Balance* adalah untuk memberi karyawan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat mereka diluar pekerjaan.

Pada penelitian ini *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang paling dominan, artinya bahwa semakin bagus manajemen keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan maka kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Uki Yonda Aseptia dan Sekar Harumi Putri Maruno (2017) yang mengatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel, Tbk.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar
2. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.
3. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar.
4. Variabel *Work Life Balance* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suracojaya Abadimotor Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., dan Taroreh, R. N. 2019. Pengaruh Keseimbangan Hidup, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3). DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.7.3.2019.23747>
- Anwar. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum PDAM Kota Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*, Vol. 12, No. 2, Hal: 1-10.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, R., Carrollina, D, A. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi dan Bisnis*. Vol 5, No 1.
- Muhammad, B. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Rachmadina, S. C., & Baskoro, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i3.4765>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 6(004), Article 004. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i004.19-27>
- Sulistiyani, A. T., Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaifuddin, F. (2016). Pengaruh Keseimbangan Hidup dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Pt.Omega Mas Pasuruan. *Jurnal ekonomi moderniasi*, vol.12, No.3. 107-116.