

PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ANDALAN INTI UTAMA MAKASSAR

Sari Putri^{*1}, Nurlaela², Andi Ircham Hidayat³

^{1,2}. Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel

³Prodi Sistem dan Teknologi Informasi, ITB Nobel

Email: e-mail: *1sariputrisyarifuddin@gmail.com, 2nurlaela@nobel.ac.id, 3ircham@nobel.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pengaruh keseimbangan kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Andalan Inti Utama. (2) Mengetahui pengaruh keseimbangan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Andalan Inti Utama. (3) Mengetahui variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Andalan Inti Utama.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi (R²).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Keseimbangan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar. (2) Keseimbangan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar. Hasil uji koefisien determinasi (R²) 73,4% kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar dipengaruhi oleh keseimbangan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (3) Kepuasan kerja merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar.

Kata Kunci : Keseimbangan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

Abstract

This research aims to: (1) Find out the partial influence of work balance and job satisfaction on employee performance at CV. Andalan Inti Utama. (2) Knowing the effect of work balance and job satisfaction simultaneously on employee performance at CV. Andalan Inti Utama. (3) Knowing the most dominant variables influencing employee performance at CV. Andalan Inti Utama.

The sample in this study was 65 people. Data analysis uses the multiple linear regression analysis method which is preceded by a classic assumption test consisting of a normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Next is the t test (partial), F test (simultaneous) and coefficient of determination test (R²).

The research results show that (1) Work balance and job satisfaction partially influence employee performance at CV. Main Core Mainstay Makassar. (2) Work balance and job satisfaction simultaneously influence employee performance at CV. Main Core Mainstay Makassar. The results of the coefficient of determination test (R²) were 73.4% of employee performance at CV. Andalan Inti Utama Makassar is influenced by work balance and job satisfaction. Meanwhile, the remaining 26.6% was influenced by other variables not examined in this research. (3) Job satisfaction is the dominant variable influencing employee performance at CV. Main Core Mainstay Makassar.

Keywords: Work Balance, Job Satisfaction, Performance.

PENDAHULUAN

Masalah kinerja karyawan salah satu permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan untuk menghadapi persaingan ditengah perkembangan zaman. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas untuk mencapai tujuan

perusahaan. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Abdulah (2014), bahwa kinerja karyawan faktor penentu untuk keberhasilan perusahaan.

Adanya keseimbangan antara kerja dan produktivitas adalah komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kehidupan orang-orang yang bekerja di kota-kota besar seperti Makassar menunjukkan bahwa bekerja sampai malam sudah menjadi bagian dari gaya hidup mereka. Bahkan ada beberapa karyawan yang rela untuk bekerja hanya untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa memperdulikan kehidupan sosial mereka. Terlalu banyak bekerja sampai larut malam dapat menyebabkan pekerja kehilangan momen atau peristiwa yang menyenangkan dalam kehidupan pribadi dan keluarga mereka. Hal ini terlihat tidak baik, tetapi faktanya adalah bahwa sebagian besar orang yang sukses dalam karirnya didorong oleh kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya.

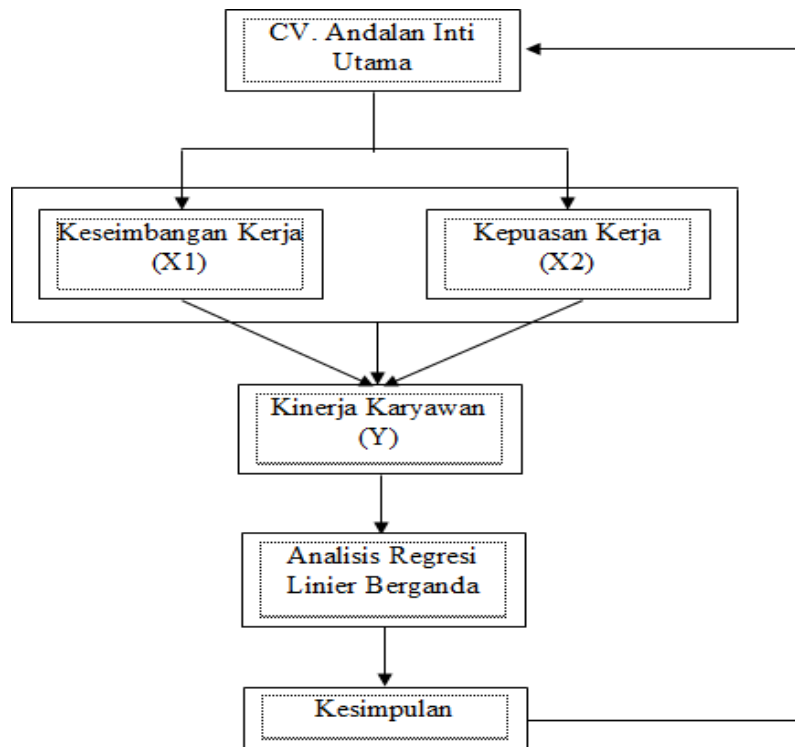
Keseimbangan kerja karyawan adalah menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun keluarga. Karyawan harus mampu menyeimbangkan perannya dengan baik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, walaupun karyawan mempunyai tugas dan tanggungjawab ganda yakni di perusahaan dan diluar perusahaan. Semakin baik keseimbangan kerja yang dimiliki oleh karyawan suatu perusahaan, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan membawa kehidupan pribadi atau keluarga dalam perusahaan maka terjadi penurunan kinerja. (Sonhadi dkk., 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Lingga, 2020), keseimbangan kerja memengaruhi seberapa baik seorang pekerja bekerja. Ini menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan profesional dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain keseimbangan kerja karyawan, faktor lain dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Perlunya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dikarenakan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Robin (Herminingsih & Amalia, 2021), mengungkapkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sikap positif tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

CV. Andalan Inti Utama adalah penyedia jasa dan penyelenggara acara di Kota Makassar. Setiap karyawan diharuskan untuk memberikan upaya terbaik mereka untuk meningkatkan kinerja. Untuk memberikan layanan terbaik, karyawan terkadang harus bekerja lebih dari yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka. Hasil lapangan menunjukkan bahwa ada ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu pribadi dan keluarga karyawan. Pekerja yang mengalami kelelahan karena pekerjaan yang mengurus banyak tenaga dan tekanan sering menghadapi kondisi yang tidak nyaman dan stres. seperti pekerja yang jenuh dan tidak menerima pengakuan dari perusahaan atas kemampuan mereka untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, karyawan kurang puas dengan pekerjaan mereka sehingga mereka tidak mendapatkan promosi dari perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka keseimbangan dan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah topik yang menarik untuk diteliti, sebab kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, maka penulis meneliti lebih jauh mengenai “pengaruh keseimbangan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Andalan Inti Utama”.

Gambar 1 Kerangka Pikir



HIPOTESIS PENELITIAN

Dengan mempertimbangkan penjelasan teori dan hasil penelitian terdahulu di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga secara parsial keseimbangan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama.
2. Diduga secara simultan keseimbangan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama.
3. Diduga kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yang dibagikan kepada responden dan diminta untuk mengisinya. Daftar pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan terstruktur, di mana responden hanya perlu memberi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang telah mereka pilih. Semua alat menggunakan skala likert yang memiliki nilai dari 1 hingga 5.

Analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas dan reabilitas, analisis statistik deskripsi, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini umumnya mengamati hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, menurut teori dan hasil penelitian sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sah atau tidaknya instrumen yang digunakan. Uji validitas membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} . Ketentuan uji validitas jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka instrumen yang digunakan valid. Untuk lebih jelasnya, uji validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlated item-total correlations (r Hitung)	r Tabel	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,644	0,244	0,000	Valid
	P2	0,616	0,244	0,000	Valid
	P3	0,564	0,244	0,000	Valid
	P4	0,675	0,244	0,000	Valid
	P5	0,642	0,244	0,000	Valid
	P6	0,451	0,244	0,000	Valid
	P7	0,640	0,244	0,000	Valid
	P8	0,551	0,244	0,000	Valid
	P9	0,671	0,244	0,000	Valid
	P10	0,587	0,244	0,000	Valid
Keseimbangan Kerja (X ₁)	P1	0,469	0,244	0,000	Valid
	P2	0,575	0,244	0,000	Valid
	P3	0,433	0,244	0,000	Valid
	P4	0,445	0,244	0,000	Valid
	P5	0,446	0,244	0,000	Valid
	P6	0,335	0,244	0,006	Valid
	P7	0,555	0,244	0,000	Valid
	P8	0,650	0,244	0,000	Valid
	P9	0,616	0,244	0,000	Valid
	P10	0,663	0,244	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	P1	0,603	0,244	0,000	Valid
	P2	0,851	0,244	0,000	Valid
	P3	0,466	0,244	0,000	Valid
	P4	0,588	0,244	0,000	Valid
	P5	0,626	0,244	0,000	Valid
	P6	0,536	0,244	0,000	Valid
	P7	0,601	0,244	0,000	Valid
	P8	0,644	0,244	0,000	Valid
	P9	0,590	0,244	0,000	Valid
	P10	0,679	0,244	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Data pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa Nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} , dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah valid untuk uji kualitas data dan uji validitas.

Uji Validitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,806	0,60	Reliabel
Keseimbangan Kerja	0,698	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,794	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) serta variabel keseimbangan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) dapat diuji lagi, atau bahwa secara keseluruhan variabel menunjukkan nilai yang dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, analisis regresi linier berganda menggunakan koefisien regresi. Tabel berikut menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,768	2,994		1,258	,213
Keseimbangan Kerja	,208	,085	,205	2,454	,017
Kepuasan Kerja	,702	,082	,714	8,550	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Dari hasil analisis regresi tersebut maka dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,768 + 0,208 (X1) + 0,702 (X2)$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat mengetahui bahwa nilai konstanta (a) adalah 3,768 jika variabel keseimbangan kerja dan kepuasan kerja dianggap tidak berubah atau konstan, maka kinerja karyawan adalah 3,768. Nilai koefisien (b1) pada variabel keseimbangan kerja adalah 0,208, yang berarti bahwa setiap perubahan 1% pada variabel keseimbangan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3,768. Nilai koefisien (b2) pada variabel kepuasan kerja adalah positif, dengan nilai 0,702, yang berarti bahwa setiap perubahan 1% pada variabel kepuasan kerja akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 7,02, dengan asumsi variabel keseimbangan kerja dianggap tidak berubah atau konstan.

Tanggapan Responden

Adapun tanggapan responden terhadap variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Pernyataan 1	29	25	11	0	0	278	4,28
Pernyataan 2	20	37	5	3	0	269	4,14
Pernyataan 3	23	32	10	0	0	273	4,20
Pernyataan 4	23	32	9	1	0	272	4,18
Pernyataan 5	22	36	5	2	0	273	4,20
Pernyataan 6	17	38	7	3	0	264	4,06
Pernyataan 7	18	35	11	1	0	265	4,08
Pernyataan 8	22	33	10	0	0	272	4,18
Pernyataan 9	16	35	13	1	0	261	4,01
Pernyataan 10	22	34	7	2	0	271	4,17
Skor Rata-rata Keseluruhan							4,15

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4, hasilnya menunjukkan bahwa skor rata-rata tanggapan responden terhadap 10 pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah 4,15 dengan kategori tinggi.

2. Keseimbangan Kerja

Tanggapan responden pada variabel keseimbangan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Keseimbangan Kerja

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Pernyataan 1	28	22	15	0	0	273	4,20
Pernyataan 2	23	35	7	0	0	276	4,25
Pernyataan 3	15	38	11	1	0	262	4,03
Pernyataan 4	19	25	18	3	0	255	3,92
Pernyataan 5	23	34	7	1	0	274	4,21
Pernyataan 6	26	26	12	1	0	272	4,18
Pernyataan 7	16	22	14	13	0	236	3,63
Pernyataan 8	14	34	11	6	0	251	3,86
Pernyataan 9	17	26	18	4	0	251	3,86
Pernyataan 10	24	23	14	4	0	262	4,03
Skor Rata-rata Keseluruhan							4,02

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kerja berada dalam kategori yang tinggi, berdasarkan skor rata-rata 4,02 untuk tanggapan responden terhadap sepuluh pernyataan yang berkaitan dengan masalah ini. Data ini dapat dilihat dalam tabel 5 di atas.

3. Kepuasan Kerja (X_2)

Tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Skor	Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Pernyataan 1	25	34	5	1	0	278	4,28
Pernyataan 2	28	30	7	0	0	281	4,32
Pernyataan 3	23	34	8	0	0	275	4,23
Pernyataan 4	17	34	11	3	0	260	4,00
Pernyataan 5	21	32	6	6	0	263	4,05
Pernyataan 6	28	31	5	1	0	281	4,32
Pernyataan 7	23	36	4	2	0	275	4,23
Pernyataan 8	29	23	13	0	0	276	4,25
Pernyataan 9	20	37	5	3	0	269	4,14
Pernyataan 10	24	23	16	2	0	264	4,06
Skor Rata-rata Keseluruhan							4,19

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Variabel kepuasan kerja berada dalam kategori yang tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh data di tabel 6. Skor rata-rata tanggapan responden terhadap 10 pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah 4,19 berada pada kategori tinggi.

Uji t (Parsial)

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Efek dari satu variabel bebas ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Kinerja Karyawan	t_{hitung}	t_{tabel}	Nilai Signifikan	Keterangan
Keseimbangan Kerja	2,454	1,669	0,017	Diterima
Kepuasan Kerja	8,550	1,669	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 7 di atas, hasil perhitungan menunjukkan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar berpengaruh secara parsial. Didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,454 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,669 dengan taraf signifikansi 0,017. Selanjutnya, hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar. Dengan nilai t_{hitung} 8,550 dan nilai t_{tabel} 1,669, dengan taraf signifikansi 0,000,

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} dianggap signifikan, dan nilai F_{hitung} lebih rendah daripada F_{tabel} dianggap tidak signifikan. Hasil uji F secara bersamaan disajikan dalam tabel hasil uji F di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892,303	2	446,152	85,390	,000 ^b
	Residual	323,943	62	5,225		
	Total	1216,246	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 85,390. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada df 2 dan 62, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,15 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($85,390 \geq 3,15$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) keseimbangan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Andalan Inti Utama Makassar.

Variabel Paling Berpengaruh

Dari kedua variabel independen keseimbangan kerja dan kepuasan kerja variabel yang paling banyak mempengaruhi kinerja karyawan di CV adalah Andalan Inti Utama Makassar, yang memiliki koefisien regresi tertinggi sebesar 0,702 dan nilai t_{hitung} tertinggi sebesar 8,550. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor paling penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan di bawah ini. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan berapa besar persentase variabel bebas (keseimbangan kerja dan kepuasan kerja) mewakili variansi variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,734	,725	2,286

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2023.

Hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,734 atau 73,4%. Jadi dapat dikatakan bahwa sebesar 73,4% kinerja karyawan

di CV. Andalan Inti Utama Makassar dipengaruhi oleh keseimbangan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Secara Parsial Keseimbangan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Andalan Inti Utama Makassar

Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa keseimbangan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama. Terlihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,454 dan t_{tabel} sebesar 1,669 dengan taraf signifikansi sebesar 0,017. Dengan demikian keseimbangan kerja memiliki peranan yang penting terhadap kinerja karyawan. Secara umum keseimbangan kerja memberikan pengetahuan terkait dengan pembagian kerja, waktu luang, dan hal-hal yang lebih mengarah pada peningkatan kinerja karyawan dengan tujuan agar dapat menghilangkan konflik kehidupan kerja. Hasil ini sejalan dengan apa yang dikatakan Siahaan (2020), bahwa keseimbangan kerja memiliki peran penting dalam kesejahteraan psikologis, yang didefinisikan sebagai tingkat tujuan hidup seseorang. Jika tidak ada keseimbangan dalam kehidupan kerja, karyawan berkinerja buruk dan sering tidak hadir. Jika ada keseimbangan dalam kehidupan kerja, perusahaan atau organisasi mengharapkan semua karyawan berkinerja baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Sonhadi dkk (2020), bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama di Wilayah Kota Makassar. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Christin dkk., 2022) bahwa terdapat pengaruh langsung antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kinerja wanita karir yang menduduki posisi manajerial.

Selain itu, hasil uji statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar. Ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 8,550 dan nilai t_{tabel} 1,669, masing-masing dengan taraf signifikansi 0,000. Salah satu komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, dia pasti akan berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikannya. Kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal diatas sejalan dengan yang diungkapkan oleh Herzberg (dalam Herminingsih & Amalia, 2021), adanya ketidakpuasan kerja yang muncul dari seorang individu dalam membandingkan antara memberikan sesuatu (input) dalam pertukaran untuk sesuatu yang lain (output) dan merasa bahwa posisinya tidak adil. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lingga (2020) bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Neuronworks Indonesia. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Herminingsih & Amalia (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Augusta Bono Internasional.

2. Pengaruh Secara Simultan Keseimbangan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Andalan Inti Utama Makassar

Menurut hasil uji statistik, kinerja karyawan CV. Andalan Inti Utama Makassar dipengaruhi oleh keseimbangan kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan. Ini dibuktikan oleh nilai F_{hitung} 85,390 dan nilai F_{tabel} 3,15 pada taraf signifikansi 5%, yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (85,390 lebih dari 3,15). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lingga (2020) bahwa

kepuasan kerja dan keseimbangan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Neuronworks Indonesia.

Sonhadi dkk (2020) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keseimbangan kerja dan kepuasan kerja. Individu harus dapat menemukan cara untuk menyeimbangkan peran mereka. Karena itu, karyawan tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab dalam dua tempat, di dalam dan di luar organisasi. Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka. Selain itu, Suardi (2019) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda tergantung pada keinginan dan sistem nilai yang dipegangnya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan prinsip-prinsip yang dianut seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Sebaliknya, semakin banyak aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan prinsip-prinsip yang dianut seseorang, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 73,4% ditunjukkan oleh hasil pengujian regresi linier berganda. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi 73,4% kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mempengaruhi 26,6% dari total 100%.

3. Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. Andalan Inti Utama Makassar

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV adalah Andalan Inti Utama Makassar adalah kepuasan kerja. Ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi tertinggi untuk variabel kepuasan kerja, yang memiliki nilai 0,702 dan nilai t_{hitung} tertinggi untuk variabel kepuasan kerja, yang memiliki nilai 8,550. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena tepat waktu dan sesuai dengan tanggung jawab mereka. Mereka juga merasa puas karena perusahaan menawarkan fasilitas yang nyaman, dan mereka memiliki hubungan dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lingga (2020), yang menemukan bahwa kepuasan kerja adalah faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan terkait erat dengan kemampuan karyawan untuk mengendalikan pekerjaan mereka sendiri.

KESIMPULAN

1. Nilai t_{hitung} keseimbangan kerja sebesar 2,454 dan nilai kepuasan kerja sebesar 8,550, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,669. Dengan demikian, secara parsial keseimbangan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar.
2. Nilai F_{hitung} sebesar 85,390 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,15. Dengan demikian, secara simultan keseimbangan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 73,4%. Jadi dapat dikatakan bahwa sebesar 73,4% kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar dipengaruhi oleh keseimbangan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Kepuasan kerja merupakan variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Andalan Inti Utama Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi tertinggi adalah kepuasan kerja yaitu sebesar 0,702. Selain itu, kepuasan kerja merupakan nilai t_{hitung} tertinggi yaitu sebesar 8,550.

SARAN

1. Dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian tentang keseimbangan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini dapat dilakukan lagi dengan objek penelitian yang berbeda dan pertanyaan yang berbeda untuk kuesioner.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, CV. Andalan Inti Utama Makassar harus melakukan tiga hal. Pertama, perusahaan harus meningkatkan kepuasan karyawan dengan memperlakukan mereka dengan baik sesuai dengan kontribusi dan prestasi mereka di tempat kerja, seperti memberikan pujian, mengusulkan promosi, dan memberi bonus untuk meningkatkan kepuasan mereka. Kedua, perusahaan harus meningkatkan pengawasan terhadap semangat, dedikasi, dan penyerapan karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Ketiga, perusahaan harus memastikan bahwa antara atasan dan bawahan, membagi tugas secara merata, memungkinkan karyawan memiliki waktu luang yang cukup, dan mengurangi konflik di tempat kerja.
3. Keseimbangan kerja dan kepuasan kerja memberikan banyak manfaat terhadap karyawan. Untuk itu akan lebih baik jika atasan memberi perhatian lebih atau sekedar menerima masukan seperti keluhan karyawan pada saat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Lingga, A. S. 2020. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 2(6), 1134–1137.
- Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. 2020. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 76–85.
- Herminingsih, A., & Amalia, N. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JFM : Journal of Fundamental Management*, 1(3), 310–322.
- Siahaan, E. A. 2020. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Pantilang* [Skripsi]. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Christin, L., Destiana, N. S., Sari, D. P., & Anggiani, S. 2022. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Wanita Karir yang Dimediasi Kelelahan Kerja

dan Dimoderasi Dukungan Organisasi dan Dukungan Keluarga. *Business Management Journal*, 18(1), 75–84. <https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3074>.

Suardi, S. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *JBEE : Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 9–19. <https://doi.org/10.46229/b.e.e.v1i2.124>.