Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5510-5518
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Karyawan Ketidakamanan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Roy Jhons Suyanto Rajagukguk, Winarto, Tiur Rajagukguk
Universitas Methodist Indonesia
rahmadn72@gmail.com, kleinmaarfijne@gmail.com, justilira@gmail.com

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari Medan. Sampel penelitian ini adalah karyawan CV. Muti Indofood Lestari Medan sebesar 50 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari Medan.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Karyawan, Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Pada penelitian ini kinerja karyawan yang akan dikaji adalah karyawan yang bekerja di CV. Muti Indofood Lestari Medan. Perusahaan tersebut telah berdiri sejak tahun 2008 sebagai perusahaan distributor pada bidang barang konsumsi, serta telah memproduksi bahan baku maupun makanan ringan yang akan didistribusikan ke berbagai *mini market* maupun *super market* terdekat. Pada pelaksanaan operasionalnya perusahaan ini melibatkan karyawan yang bekerja di kantor, seperti bagian keuangan, sumber daya manusia, administrasi, pengecekan barang masuk maupun keluar, dan lainnya, serta bekerja di lapangan, seperti bagian penjualan dan pengantaran barang.

2. Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Nurdin, Erislan and Ramli (2023:53) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pekerja demi memenuhi tugas maupun tanggung jawab yang sesuai dengan disiplin ilmu yang telah dipercayakan kepada pekerja tersebut. Sedarmayanti (2017:341) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu, suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab karyawan di organisasi.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Puryana and Ramdani (2022) mengemukakan keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu bentuk keseimbangan yan terjadi dalam kehidupan seseorang dimana merek tidak melupakan tugas dan kewajibannya dala bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

Menurut Ramdhani dan Rasto (2021) bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana karyawan dapat menjalankan tanggung jawab, tuntutan hingga peran yang dimiliki pada pekerjaannya dan kehidupan pribadi dapat dilakukan secara seimbang.

Hendra and Artha (2023) mengemukakan keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam memenuhi seluruh tanggung jawabnya di tempat kerja maupun di rumah, tanpa ada mengorbankan kesehatan fisik dan mental. Keseimbangan kehidupan kerja mampu dicapai pada saat seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan yang berasal dari pekerjaan dengan kebutuhan yang ada di dalam diri maupun keluarga.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis menyimpulkan keseimbangan kehidupan kerja adalah keseimbangan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Ketidakamanan Kerja

Setiawan dan Hadianto (2018) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah suatu keadaan ketidakamanan kerja dialami karyawan yang dapat disebabkan oleh adanya perubahan-perubahan yang berasal dari lingkungan (faktor eksternal) dan watak atau kepribadian maupun mental karyawan yang mengalami keadaan tersebut (faktor internal). Ketidakamanan kerja sebagai ketidakmampuan karyawan menjaga kelangsungan pekerjaan yang sedang dijalaninnya akibat dari adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Jika karyawan menghadapi tekanan yang besar di tempat kerja, maka dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan maupun beralih ke perusahaan lain (Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Marzuqi, 2021).

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidakpastian yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya yang menimbulkan perasaan tidak memiliki daya maupun terancam.

Kepuasan Kerja

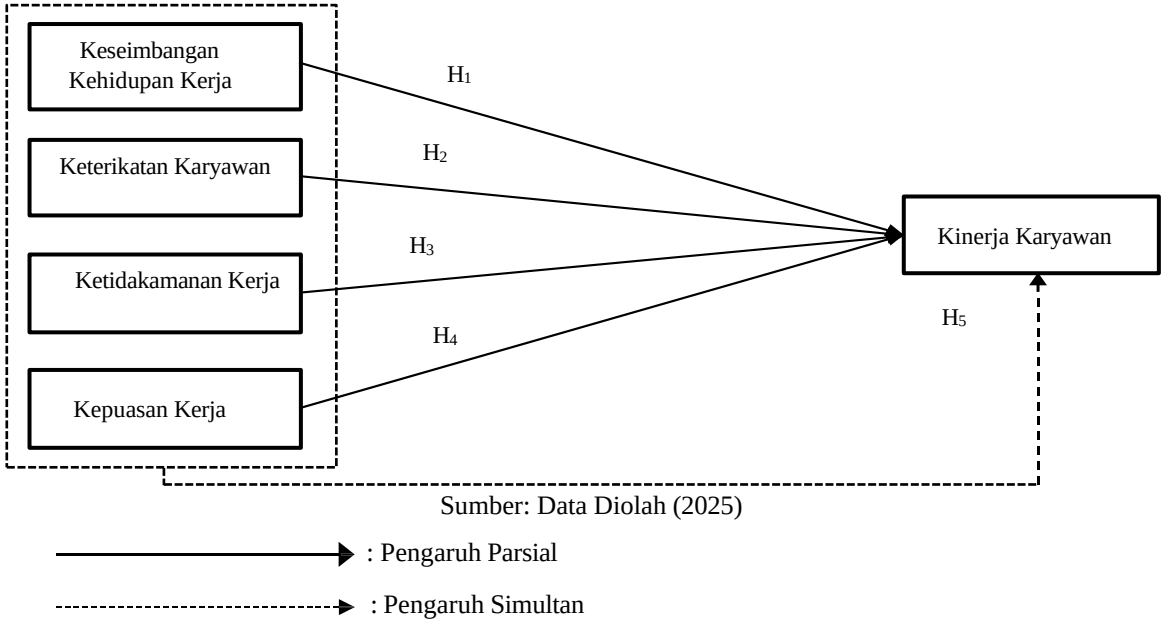
Kreitner (2011:270) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap beberapa aspek pekerjaan.

Hasibuan (2016:202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Rivai (2009:856) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menyimpulkan kepuasan kerja adalah sikap karyawan dalam memandang pekerjaannya, baik hasilnya negatif maupun positif.

Kerangka Berpikir



Sumber: Data Diolah (2025)

: Pengaruh Parsial

: Pengaruh Simultan

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. berdasarkan uraian kerangka dalam teori, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2810
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

H1: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H4: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H5: Keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Populasi dan sampel

Sembiring *et al.*, (2024:205) menyatakan bahwa populasi dalam konteks penelitian merujuk pada suatu wilayah generalisasi yang dapat mencakup seseorang atau objek dengan kualitas maupun karakteristik tertentu yang telah ditentukan peneliti untuk diselidiki dan dilakukan evaluasi secara menyeluruh. Adapun populasi penelitian ini adalah karyawan dari CV. Muti Indofood Lestari Medan yang berjumlah 50 orang.

Sampel merupakan sebagian kecil dari populasi penelitian yang sedang diamati. Oleh karena jumlah populasi yang relatif kecil, maka seluruh populasi tersebut digunakan sebagai sampel penelitian sebesar 50 orang. Sembiring *et al.*, (2024:216) menyatakan bahwa sampel jenuh merupakan penentuan sampel yang jumlah seluruh populasi dapat digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Hamid *et al.*, (2019:27) menyatakan uji validitas merupakan kecermatan atau ketepatan instrumen penelitian. Pada pengujian instrumen pengumpulan data, uji validitas dapat dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor dapat diukur jika item pernyataan menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu terhadap faktor lain memiliki kesamaan). Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah *Corrected Item-Total Correlation.* Penentuan validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel}. Oleh karena itu, jika nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel}, maka data dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hamid *et al.*, (2019:29) menyatakan bahwa uji reliabilitas dapat digunakan untuk menguji atau mengetahui konsistensi alat ukur, yaitu apakah alat ukur yang digunakan mampu untuk diandalkan maupun tetap konsisten apabila pengukuran diulang.

Pada penelitian ini uji reliabilitas membandingkan *Cronbach's Alpha* terhadap nilai 0.60. Oleh karena itu, apabila *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka data adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Kolmogorov- Smirnov Test.* Nuryadi *et al.*, (2017:83) menyatakan bahwa uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov Test* merupakan suatu uji *goodness-of-fit*, yaitu yang diperhatikan merupakan tingkat dari kesesuaian antara distribusi teoritis tertentu.

Penentuan tingkat kenormalan data adalah membandingkan nilai signifikansi pada hasil *Kolmogorov-Smirnov Test* terhadap 0.05. Apabila nilai signifikansi berada di atas 0.05, maka data dikatakan terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Rodliyah (2021:92) mengemukakan uji heteroskedastisitas merupakan uji yang akan mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian pada residual satu pengamatan kepada pengamatan lainnya.

Uji heteroskedastisitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Scatterplot.* Pada uji tersebut dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas saat data mengalami penyebaran, baik di bawah dan di atas titik 0 pada sumbu Y atau tidak ada pola tertentu yang terbentuk.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2810
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Multikolinearitas

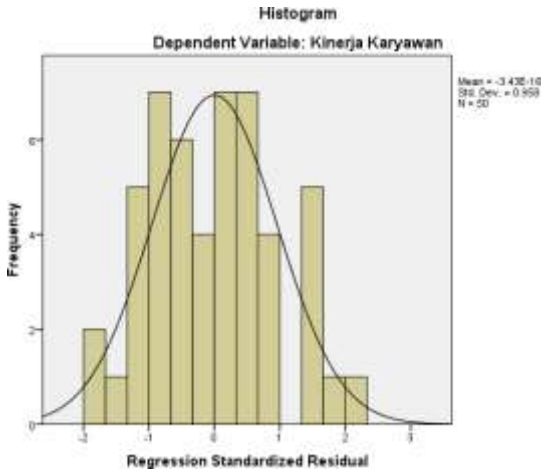
Rodliyah (2021:91) menyatakan bahwa pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak ada korelasi yang tinggi antar variabel bebas pada suatu model regresi linear berganda.

Pada penelitian ini uji multikolinearitas membandingkan nilai *Tolerance* terhadap 0.10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) terhadap 10. Apabila nilai *Tolerance* > 0.10, dan VIF < 10, maka tidak terjadi korelasi yang tinggi antar variabel bebas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

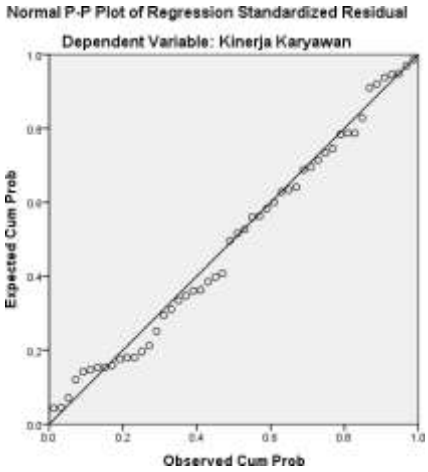
Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang penulis gunakan terbagi atas 3, yaitu Histogram, *P-P Plot*, dan *Kolmogorov-Smirnov Test.*



Gambar Histogram
Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Gambar diatas menunjukkan data tidak mengalami kemiringan *(skewness)* yang dominan, baik ke kiri atau ke kanan. Oleh karena itu dapat disimpulkan uji normalitas menggunakan histogram menunjukkan data yang berdistribusi normal.



Gambar *P-P Plot*
Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Gambar diatas menunjukkan data bergerak searah dengan garis diagonal atau tidak ditemukan adanya kecenderungan data menjauhi garis tersebut. Dengan demikian disimpulkan bahwa data yang digunakan pada model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2810
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

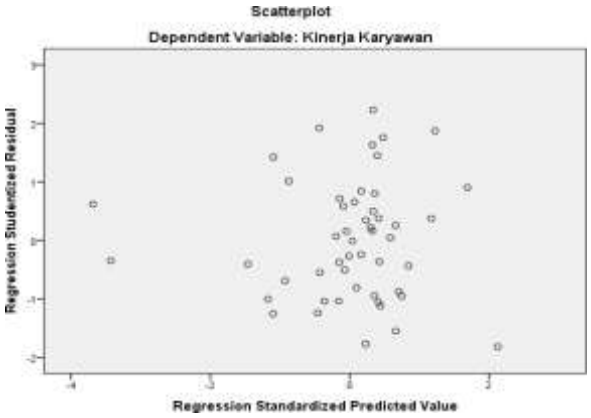
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80008700
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.059
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Hasil uji normalitas memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 Nilai tersebut berada di atas 0.05, maka disimpulkan penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang digunakan pada penelitian ini adalah *Scatterplot* dan uji *Glejser*.



Gambar *Scatterplot*
Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Gambar diatas menunjukkan data mengalami penyebaran di bawah dan di atas titik 0 pada sumbu Y atau dari gambar tersebut tidak ditemukan kecenderungan data berkumpul membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan model regresi penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

Berikut ini diketahui nilai signifikansi variabel bebas pada hasil uji *Glejser* (transformasi *absolute* nilai residual) dibandingkan dengan nilai 0.05.

Tabel 4.15 Uji *Glejser*
Coefficients[a]

Model		Sig.
1	(Constant)	.778
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.257
	Keterikatan Karyawan	.657
	Ketidakamanan Kerja	.704
	Kepuasan Kerja	.306

a. Dependent Variable: RES_2
Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2810
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil uji *glejser* di atas diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel bebas berada di atas 0.05, sehingga disimpulkan pada model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dengan melibatkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada Tabel *Coefficients* di bawah ini.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.681	1.468
	Keterikatan Karyawan	.269	3.724
	Ketidakamanan Kerja	.894	1.119
	Kepuasan Kerja	.291	3.436

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Nilai *Tolerance* pada variabel bebas di atas 0.10, serta nilai VIF berada di bawah 10. Dengan demikian disimpulkan model regresi penelitian tidak mengalami gejala multikolinearitas atau variabel independen tidak saling berkorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi di bawah ini akan menunjukkan nilai koefisien dari masing- masing variabel bebas.

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.334	3.238	
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.516	.102	.429
	Keterikatan Karyawan	.379	.172	.298
	Ketidakamanan Kerja	-.119	.057	-.157
	Kepuasan Kerja	.330	.127	.338

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Persamaan regresi yang terbentuk dari Tabel 4.14 di atas adalah berikut:

$Y=2.334+0.516X_1+0.379X_2-0.119X_3+0.330X_4$

Berikut ini dapat diinterpretasikan persamaan regresi di atas, yaitu:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.334, artinya kinerja karyawan apabila tidak dijelaskan variabel apapun akan tetap memiliki nilai 2.334. Dengan kata lain, tanpa pengaruh variabel keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja, kinerja karyawan dasarnya telah berada pada tingkat 2.334. Hal tersebut mengindikasikan ada faktor-faktor lain di luar dari model penelitian yang juga menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0.516, artinya kenaikan 1 satuan pada keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.516 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Selain itu, hasil regresi menunjukkan bahwa arah pengaruh antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2810
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0.379, artinya kenaikan 1 satuan pada keterikatan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.379 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Selain itu, hasil regresi menunjukkan bahwa arah pengaruh antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif.
4. Nilai koefisien regresi (b_3) sebesar -0.119, artinya kenaikan 1 satuan pada ketidakamanan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0.119 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Selain itu, hasil regresi menunjukkan bahwa arah pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif.
5. Nilai koefisien regresi (b_4) sebesar 0.330, artinya kenaikan 1 satuan pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.330 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Selain itu, hasil regresi menunjukkan bahwa arah pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji t akan membuktikan ditolak atau diterima hipotesis alternatif dengan membandingkan nilai t-hitung terhadap nilai t-tabel [(=TINV(0.05,45)] sebesar 2.014 atau nilai signifikansi pada seluruh variabel bebas terhadap *alpha* (0.05).

Tabel Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.721	.475
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	5.041	.000
	Keterikatan Karyawan	2.201	.033
	Ketidakamanan Kerja	-2.106	.041
	Kepuasan Kerja	2.593	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Interpretasi hasil uji dapat dilihat di bawah ini:

1. Nilai t-hitung keseimbangan kehidupan kerja sebesar 5.041 > t-tabel sebesar 2.014 atau nilai signifikansi sebesar 0.000 < *alpha* (0.05). Dengan demikian hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t-hitung keterikatan karyawan 2.201 > t-tabel sebesar 2.014 atau nilai signifikansi sebesar 0.033 < *alpha* (0.05). Dengan demikian hipotesis alternatif (H_2) diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t-hitung ketidakamanan kerja sebesar -2.106 < t-tabel sebesar 2.014 atau nilai signifikansi sebesar 0.041 < *alpha* (0.05). Dengan demikian hipotesis alternatif (H_3) diterima, artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai t-hitung kepuasan kerja sebesar 2.593 > t-tabel sebesar 2.014 atau nilai signifikansi sebesar 0.013 < *alpha* (0.05). Dengan demikian hipotesis alternatif (H_4) dapat diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
Hasil uji F akan membuktikan ditolak atau diterima hipotesis alternatif dengan membandingkan nilai F-hitung terhadap nilai F-tabel [(=FINV(0.05,4,45)] sebesar 2.579 atau nilai signifikansi pada seluruh variabel bebas terhadap *alpha* (0,05).

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2810
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1345.196	4	336.299	39.391	.000[b]
	Residual	384.184	45	8.537		
	Total	1729.380	49			

a.Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b.Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Karyawan
Sumber: Data Diolah SPSS (2025)

Nilai F-hitung signifikansi keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 39.391 > F-tabel sebesar 2.579 atau nilai signifikansi sebesar 0.000 < *alpha* (0.05). Dengan demikian hipotesis alternatif (H_5) diterima, artinya secara simultan keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi dengan melibatkan nilai *R-Square* pada Tabel dibawah ini

Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882[a]	.778	.758	2.922

a.Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Karyawan
b.Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Diolah SPSS (2025) Nilai *R-Square* sebesar 0.778, artinya kontribusi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan sebesar 77.8%, sedangkan 22.2% dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lain, seperti konflik pekerjaan-keluarga dan beban kerja.

Konflik pekerjaan-keluarga secara teoritis memiliki potensi memengaruhi kinerja, sebab ketidakseimbangan peran akan dapat menghambat kontribusi maksimal karyawan bagi organisasi, cenderung menimbulkan stres, dan dapat menurunkan fokus dalam bekerja. Dengan demikian, memasukkan variabel tersebut dapat memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari Pamungkas, Abadiyah, and Kusuma (2023) ditemukan konflik pekerjaan-keluarga signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, pengalaman positif di tempat kerja (minat, energi, kegembiraan) dapat terbawa ke rumah, begitu pula sebaliknya. Namun, aliran negatif dari pekerjaan ke keluarga dapat menimbulkan konflik dan mengurangi keterlibatan positif dalam keluarga. Konflik keluarga dan keterampilan yang dimiliki pekerja juga berpengaruh terhadap kinerja rekan kerja. Persiapan perubahan personel dapat meningkatkan kinerja jika karyawan percaya dan antusias terhadap perubahan tersebut. Selain itu, dapat dipengaruhi oleh faktor beban kerja. Apabila beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan, maka karyawan mampu untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, jika beban kerja yang dimiliki karyawan berlebihan cenderung memicu timbulnya kelelahan maupun stres, sehingga kinerja akan menurun. Variabel beban kerja dapat dipilih oleh peneliti berikutnya sebagai variabel bebas karena berdasarkan hasil pernyataan yang tersedia pada kuesioner penelitian ini, indikator terkait beban kerja memiliki skor cukup tinggi. Hal tersebut menunjukkan beban kerja menjadi aspek yang cenderung signifikan dirasakan karyawan, sehingga perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya atas kinerja karyawan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2810
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien positif sebesar 0.516 dengan nilai t-hitung (5.041) > t-tabel (2.014) atau signifikansi (0.000) < *alpha* (0.05). Hal ini menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari Medan, 2). Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa keterikatan karyawan memiliki nilai koefisien positif sebesar 0.379 dengan nilai t-hitung (2.201) > t-tabel (2.014) atau signifikansi (0.033) < *alpha* (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari Medan, 3). Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa ketidakamanan kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar -0.119 dengan nilai t-hitung (-2.106) > t-tabel (2.014) atau signifikansi (0.041) < *alpha* (0.05). Hal tersebut dapat menunjukkan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan atas kinerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari Medan, 4). Berdasarkan hasil regresi diperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0.330 dengan nilai t-hitung (2.593) > t-tabel (2.014) atau signifikansi (0.013) < *alpha* (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Muti Indofood Lestari Medan, 5). Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung (39.391) > F-tabel (2.579) atau nilai signifikansi (0.000) < *alpha* (0.05). Hasil ini mengandung arti keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan karyawan, ketidakamanan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama- sama dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi

1. Hamid, M. *et al.* (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama.* Aceh: Kopelma Darussalam.
2. Hardani *et al.* (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif.* Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
3. Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
4. Hendra, D. and Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), pp. 11320–11330.
5. Irfan, A. *et al.* (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Journal Of Social Science Research*, 4(1), pp. 3633–3649.
6. Nurdin, M.A., Erislan and Ramli, S. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja). Makassar: Mitra Ilmu.
7. Rodliyah, I. (2021). *Pengantar Dasar Statistika Dilengkapi Analisis Dengan Bantuan Software SPSS*. Jawa Timur: LPPM UNHASY Tebuireng Jombang.
8. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
9. Sembiring, T. *et al.* (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik)*. Karawang: CV Saba Jaya Publisher.
10. Setiawan, R. and Hadianto, B. (2018). Job Insecurity Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, pp. 1–10.
11. Puryana, P.P. and Ramdani, T.A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(3), pp. 720–747.
12. Ramadhan, N. and Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), p. 47.
13. Ramdhani, D. Y. and Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Manajerial*, Vol. 20, No. 1, Hal. 98-106.
14. Kreitner, *et al.* (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Edisi 8. Alih Bahasa Abdul Rosyid. Jakarta: Erlangga.
15. Hamid, M. *et al.* (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama.* Aceh: Kopelma Darussalam.
16. Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
17. Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2810
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)