

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur

Novia Gladys Faustina, Emma Julianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

*Correspondence: 2019210511@students.perbanas.ac.id

Abstrak. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja pada Unit Pelaksana Teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Pada objek penelitian ini dilakukan di salah satu kantor pemerintahan daerah Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sample yang digunakan adalah seluruh karyawan dengan jumlah 81 responden. Pengumpulan data menggunakan Skala Likert dengan data kuantitatif serta cara menyebarkan kuesioner secara offline dengan menggunakan media lembar kertas yang akan disebarkan kepada pihak responden/karyawan. Analisis data dalam penelitian ini sepenuhnya menggunakan bantuan program software smart PLS versi 3.0. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan*

Abstract. The purpose of this study was to examine the effect of work-life balance on employee performance through the mediation of job satisfaction Unit Pelaksana Teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. The object of this research was carried out in one of the Sidoarjo regional government offices. This research was conducted using quantitative methods. The population and sample used are all employees with a total of 81 respondents. Data collection uses a Likert Scale with quantitative data and how to distribute questionnaires offline by using paper sheets to be distributed to respondents/employees. Data analysis in this study fully uses the help of the Smart PLS version 3.0 software program. The results of this study indicate that work-life balance has a significant influence on employee performance. Work-life balance has a significant influence on job satisfaction. Job satisfaction has a positive but not significant effect on employee performance. Job satisfaction is not able to mediate the effect of work-life balance on employee performance.

Keywords : *work life balance; job satisfaction; employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting sebagai penggerak seluruh aktivitas suatu perusahaan. Oleh karenanya, pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan professional dapat membantu untuk memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan akan dapat tercapai dengan baik. Perusahaan diharapkan selalu menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan salah satu caranya yaitu memberikan waktu jam kerja yang efektif dan meminimalkan jam lembur dalam menjalankan tanggung jawab untuk penyelesaian tugas. Sebab, keseimbangan

kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apabila kinerja karyawan bagus maka akan mempengaruhi kepuasan kerja dalam bekerja. Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Dengan hal itu, kinerja yang buruk akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan ataupun instansi.

Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah sejauh mana keterlibatan dan Kepuasan individu dalam peran pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara

keduanya (Hasanah et al., 2022). Maka keseimbangan kehidupan kerja berperan penting dalam kinerja karyawan. Sebab, para karyawan tidak hanya memikirkan peran serta masalah dalam pekerjaan namun juga memikirkan peran serta masalah di luar pekerjaan. Ada beberapa karyawan yang masih memikirkan target kerja, dikarenakan dari tuntutan kerja. Sehingga jam waktu bekerja dengan jam waktu pulang tidak dapat efektif. Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan termasuk dalam fisik dan kepuasan emosionalnya dalam perusahaan (Fu et al., 2020). Sebab, Kepuasan kerja salah satu hal penting bagi seluruh karyawan di suatu perusahaan atau instansi. Dengan hal ini, tingkat Kepuasan kerja harus diperhatikan selalu oleh pimpinan perusahaan seperti Kepuasan dalam keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, sistem kompensasi dan lain sebagainya.

Adapun fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Penelitian berusaha menggali informasi melalui wawancara kepada salah satu karyawan Unit Pelaksana Teknis Perlindungan dan Pelayanan Sosial Asuhan Balita Sidoarjo. Menurut Ibu Riyanti (2022) selaku Kepala Seksi Perlindungan Sosial, bahwa dalam kondisi dalam masa pandemi covid-19 tetap memberikan layanan 24 jam tanpa adanya sistem *Work From Home*. Oleh karenanya, keseharian karyawan diberlakukan shift kerja dengan kapasitas karyawan yang terbatas dengan intensitas layanan. Hal tersebut menjadikan beban kerja pada karyawan yang bertugas semakin bertambah pada setiap karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan pada saat memberikan pelayanan bagi klien / warga binaan anak yang berumur lima tahun (balita) terlantar dan pelayanan masyarakat.

Memberikan layanan pada anak-anak memerlukan tanggung jawab yang lebih, terlebih covid-19 rentan menular. Hal tersebut mendorong seluruh karyawan untuk meningkatkan kondisi kesehatan terlebih terdapat karyawan yang terpapar covid-19. Dalam kondisi demikian, karyawan yang berkurang tetap dituntut untuk memberikan pelayanan serta sesuai dengan kondisi yang ada sehingga karyawan yang tetap bekerja akan berpengaruh terhadap jam kerja karyawan tersebut. Tentu ini akan berdampak pada berkurangnya intensitas karyawan bersama keluarga serta secara tidak langsung akan menimbulkan kecemasan pada karyawan

terhadap kondisi yang tidak seimbang dan tidak stabil. Kondisi yang tidak seimbang dan stabil dalam kehidupan kerja yang dialami karyawan tentunya akan berdampak pada kayanan yang diberikan, sehingga Kepuasan dalam bekerja karyawan tersebut menjadi berkurang.

Salah satu karyawan Balai Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Sidoarjo. apat disampaikan bahwa hal ini sama terjadinya seperti Unit Pelaksana Teknis Perlindungan dan Pelayanan Sosial Asuhan Balita Sidoarjo yang tidak memberlakukan sistem *Work From Home* dan 24 jam layanan tetap berjalan yang menimbulkan beban kerja pada karyawan yang bertugas apabila ada karyawan yang sakit karena terpapar covid-19, beban kerja yang semakin meningkat pada setiap karyawan yang bertugas akan mempengaruhi kinerja karyawan pada saat memberikan pelayanan. Sebab pada Balai Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Sidoarjo memberikan layanan untuk seseorang yang mempunyai masalah kesejahteraan sosial. Dengan begitu akan berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta secara tidak langsung Kepuasan kerja karyawan akan berkurang sebab kondisi yang tidak seimbang dan stabil dalam kehidupan kerja yang dialami karyawan.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini akan menggunakan jenis data primer dengan metode survei yang dimana teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden secara offline dan menyebarkan kuesioner tersebut dengan menggunakan media lembar kertas yang akan disebarakan kepada pihak responden/karyawan yang berisi variabel-variabel yang di teliti dengan melibatkan hasil sampel 81 karyawan Unit Pelaksana Teknis dan Balai Sidoarjo Provinsi Jawa Timur yang telah dihitung menggunakan Rumus Slovin. Hasil penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0 sebagai alat analisis. Pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Pada penggunaan Skala Likert ini responden diminta untuk

memilik satu jawaban yang sesuai dengan pendapat pribadi.

HASIL

Pada uji validitas ini menguji kemampuan suatu alat penelitian untuk mengukur objek yang sedang diukur dalam bertujuan menguji hubungan antar variabel atau

uji hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan loading factor 0.4 – 0.7 masih dapat di terima. Apabila bobot indikator dibawah 0.4 maka item pernyataan harus di hapus (Wong, 2019). Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil *loading factor* dari masing-masing variabel setiap item indikator lebih dari 0.4. sehingga hasil data yang telah di olah dapat dinyatakan valid.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode	Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan	Kualitas Pekerjaan	KP1	0.587	(Valid)
		KP2	0.726	(Valid)
		KP3	0.679	(Valid)
		KP4	0.585	(Valid)
		KP5	0.646	(Valid)
		KP6	0.639	(Valid)
	Kuantitas Pekerjaan	KP7	0.520	(Valid)
		KP8	0.578	(Valid)
		KP9	0.512	(Valid)
		KP10	0.612	(Valid)
	Waktu Pekerjaan	KP11	0.512	(Valid)
		KP12	0.627	(Valid)
		KP13	0.638	(Valid)
		KP14	0.561	(Valid)
Keseimbangan Kehidupan Kerja	Interferensi Kerja Dengan Kehidupan Pribadi	KKK2	0.747	(Valid)
		KKK3	0.641	(Valid)
		KKK7	0.553	(Valid)
		KKK8	0.625	(Valid)
	Gangguan Kehidupan Pribadi	KKK9	0.751	(Valid)
		KKK10	0.694	(Valid)
	Dengan Pekerjaan	KKK11	0.634	(Valid)
	Peningkatan Kehidupan Pribadi Kerja	KKK12	0.503	(Valid)
		KKK13	0.438	(Valid)
Kepuasan Kerja	Pemikiran untuk tetap bertahan pada pekerjaan	KK1	0.748	(Valid)
	Kepuasan terhadap aktivitas pekerjaan	KK2	0.837	(Valid)
	Kepuasan terhadap pekerjaan secara keseluruhan	KK3	0.876	(Valid)

Sumber : data olahan

Tabel 2
Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Kepuasan Karyawan	0.758	0.760	0.862	0.676
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.804	0.808	0.851	0.395
Kinerja Karyawan	0.866	0.873	0.889	0.366

Sumber : data olahan

Tabel 2 dapat dilihat bagian AVE (*Average Variance Extracted*) dapat diterima dan hal ini sesuai dengan rujukan bahwa menurut Fornell (2018) dalam (Amalia & Hadi, 2019) nilai AVE yang disarankan >0.5, namun nilai AVE 0.3 dapat di terima apabila nilai *composite reliability* lebih dari 0.6. Kemudian, pada tabel 2 bagian *composite reliability* dapat dinyatakan sebagai hasil nilai yang dapat di terima. Menurut (Hair et al., 2017) *composite reliability* nilai yang lebih tinggi menunjukkan

tingkat keandalan yang lebih tinggi dengan mempertimbangkan nilai antara 0.6 dan 0.7 sebagai hasil yang dapat di terima. Pada hasil cronbach's alpha tabel 2 suatu variabel dapat dinyatakan reliabel. Menurut (Hair et al., 2017) cronbach's Alpha untuk suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha >0.7.

Tabel 3
Nilai R square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Karyawan	0.109	0.098
Kinerja Karyawan	0.436	0.421

Sumber : data olahan

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja skor yang dihasilkan dengan

nilai 0.109 atau sebesar 10.9% dianggap sangat lemah atau kurang bagus. Sedangkan variabel kinerja karyawan dengan nilai 0.402 atau 43.6% mengakui kontribusi tersebut dalam penelitian ini menunjukkan cukup bagus. Menurut (Ghozali & Latan, 2019:81) bahwa hasil R-Square 0.75, 0.50, 0.25 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah.

Tabel 4
Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja → Kinerja karyawan	0.010	0.008	0.096	0.107	0.915
Keseimbangan Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja	0.331	0.351	0.103	3.348	0.001
Keseimbangan Kehidupan Kerja → Kinerja Karyawan	0.657	0.686	0.052	12.247	0.000

Sumber : data olahan

Tabel 5
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keseimbangan Kehidupan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.003	0.000	0.035	0.095	0.924

Sumber : data olahan

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4 menjelaskan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 12.247 > 1,96 dengan tingkat signifikansi P Value 0.000 < 0.05 (5%). Sehingga dapat dikatakan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini hasil penelitian sejalan dengan penelitian Talukder et al., (2018); (Campo et al., 2021) bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Pada penelitian (Dousin et al., 2019) bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian mengungkapkan apabila pada suatu perusahaan dapat mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang mempunyai jam kerja yang fleksibel maka dapat dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan di perusahaan (Dousin et al., 2019).

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4 bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan memiliki nilai sebesar 3.348 > 1,96 dengan tingkat signifikan P Value 0.001 < 0.05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Tentu hal ini sejalan dengan penelitian Dousin et al., (2019) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. pada penelitian ini menyatakan apabila keseimbangan kehidupan kerja diterapkan dengan baik di suatu perusahaan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian menurut Hasan et al., (2021) apabila karyawan dapat menikmati keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka akan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar di dalam perusahaan. Faktor kunci yang kuat adalah apabila keseimbangan kehidupan kerja baik maka kinerja karyawan dan kepuasan kerja akan meningkat (Talukder & Galang, 2021)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4 bahwa variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar $0.107 < 1,96$ atau nilai P Value sebesar $0.915 > 0.05$ (5%). Maka, dapat disimpulkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Dousin et al., (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun hasil penelitian ini sejalan dengan Azhari et al., (2021) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, mayoritas karyawan merasa puas atas pekerjaannya namun kepuasan kerja tersebut tidak mendorong kinerja karyawan tersebut. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja tidak mempengaruhi tingginya kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan Unit Pelaksana Teknis dan Balai Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.

Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5 bahwa variabel kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar $0.095 < 1,96$ atau nilai P Value sebesar $0.924 > 0.05$ (5%). Maka, dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki rata-rata dengan keterangan “setuju” yang artinya keseimbangan kehidupan kerja karyawan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik atas keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, namun berdasarkan analisis yang telah dilakukan bahwa kepuasan kerja bukan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja sehingga kepuasan kerja tersebut tidak mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja secara positif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan unit pelaksana teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.
2. Keseimbangan kehidupan kerja secara positif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan unit pelaksana teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan unit pelaksana teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.
4. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Unit Pelaksana Teknis dan Balai Sidoarjo Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. S., & Hadi, C. 2019. Pengaruh Work Design Characteristics, Career Growth, dan Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. 2021. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Campo, A. M. D. V., Avolio, B., & Carlier, S. I. 2021. The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. *Global Business Review*, 1–19.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. 2019. Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306.
- Fu, W., He, F., & Zhang, N. 2020. Antecedents of organizational commitment of insurance agents: Job satisfaction, ethical behavior, and ethical climate. *Journal of Global Business Insights*, 5(2), 134–149.

- Ghozali, I., & Latan, H. 2019. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik Dan Aplikasi: Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (Edisi Kedu). Badan Penerbit-Undip.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. 2017. Handbook of Market Research. In *Handbook of Market Research* (Issue September).
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. 2021. The influence of person–job fit, work–life balance, and work conditions on organizational commitment: Investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability (Switzerland)*, 13(12), 1–20.
- Hasanah, D., Silitonga, S., & Anggiani, S. 2022. Peran Employee Engagement Sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 543–555.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Edisi Kedu). Alfabeta.
- Talukder, A. K. M. M. H., & Galang, M. C. 2021. Supervisor Support for Employee Performance in Australia: Mediating Role of Work-Life Balance, Job, and Life Attitude. *Journal of Employment Counseling*, 58(1), 2–22.
- Wong, K. K.-K. 2019. *Mastering Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) With SmartPLS in 38 Hours*.