

Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction to Improve Employee Performance (PT. Agro Muko)

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT. Agro Muko)

Adi Sismanto ¹⁾; Ivan Haristo ²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic and business, Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Email: ¹⁾ adisismanto@umb.ac.id; ²⁾ ivanharisto7475@gmail.com

How to Cite :

Sismanto. A, Haristo. I. (2024). Effect of Work Life Balance on Job Satisfaction to Improve Employee Performance (PT. Agro Muko). JURNAL EMAK, 5(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v5i2>

ARTICLE HISTORY

Received [26 Februari 2024]
Revised [13 Maret 2024]
Accepted [21 April 2024]

KEYWORDS

Work Life Balance,
Reward System,
Employee performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan reward system terhadap kepuasan kerja karyawan di Pt.Agro Muko Estate . Sample yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 orang .Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, kuesioner dan wawancara. Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work life Balance* (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dalam menggunakan produk ,hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan dengan koefisien jalur sebesar 0.780 sedangkan Reward System (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dalam menggunakan produk. Dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu sebesar 0.821 , Dan Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) pada PT Agro Muko. Hal ini dapat dilihat dari koefisien β sebesar 0.567 atau 56,7 % dengan taraf signifikan 0,000 < 0,050 maka H0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan*.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work life balance and reward system on employee job satisfaction at Pt.Agro Muko Estate. The sample used in this study amounted to 65 people. In this study the authors used data collection methods by means of observation, questionnaires and interviews. Based on the results of this study, it states that work life balance (X1) has an effect on job satisfaction (Y) in using the product, this can be seen from the results of research conducted with a path coefficient of 0.780 while the reward system (X2) has an effect on job satisfaction (Y) in using the product. It can be seen from the results of the research conducted that is equal to 0.821, and Job Satisfaction (Y) on Employee Performance (Y1) at PT Agro Muko. This can be seen from the efficiency β of 0.567 or 56.7% with a significant level of 0.000 < 0.050, then H0 is rejected, which means that there is a positive and significant effect between Work Life Balance on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada Lingkungan perusahaan atau organisasi sumber daya manusia yang unggul harus didukung oleh proses pengelolaan sumber daya manusia yang juga baik, selain itu komitmen

terhadap kepentingan karyawan juga harus dijaga dan diutamakan. Perusahaan harus menyadari bahwa kesuksesan karyawan dalam bekerja, pencapaian target serta *performance* yang luar biasa, tidak hanya semata-mata karena keterampilan dan kompetensi yang dimiliki karyawan namun juga terletak pada kesejahteraan psikologis para karyawan itu sendiri dalam artian *Smartphone* Realme menjangkau sampai pelosok nusantara. Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di keseimbangan karyawan dalam mengelola kualitas hidupnya terhadap tuntutan diluar jam kerja juga harus diperhatikan. Sukses, seimbang dan berjalan dengan selaras didalam pekerjaan, kehidupan pribadi dan sosial merupakan tujuan utama seseorang dalam meraih aktualisasi diri terhadap potensi yang dimiliki (Hasibuan, 2010).

Esensinya manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut dapat mendasari perilaku seseorang. Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun mereka juga memiliki kehidupan diluar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, hobi, studi, dan perihal-perihal diluar pekerjaan lainnya. Keseimbangan karyawan dalam bekerja dan menjalani kehidupan diluar pekerjaan yang berkualitas harus menjadi fokus perhatian perusahaan guna menjadikan karyawan semakin puas dalam menjalani setiap pekerjaannya.

Keseimbangan kehidupan kerja / work life balance menjadi topik yang banyak diperbincangkan dalam studi organisasi pada masa saat ini. Pada masa modern seperti ini, Work-Life Balance memegang peranan penting dalam produktifitas karyawan sehari-hari. Work-life balance sendiri bermakna sebagai suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga serta tanggung jawab sosial lainnya. Bagi beberapa orang menyeimbangkan karir dan kehidupan pribadi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor mulai dari pola kerja, beban kerja, kebijakan kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja terlalu padat atau kurang fleksibel. Disinilah peran perusahaan juga penting dibutuhkan

PT. Agro Muko adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada Perkebunan dan penyedia sawit, Perusahaan melayani berbagai keperluan terhadap kebutuhan akan sawit yang diinginkan oleh pasar. Sebagai perusahaan yang bergerak di perkebunan tentu diperlukan beberapa kebijakan perusahaan terhadap Sumber daya manusianya agar mampu menumbuhkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. PT. Agro Muko secara tersirat menekankan program work-life balance. Menurut Hudson 2005 (dalam Maslichah & Hidayat, 2017:61), work life balance memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu, menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan, menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan, menyangkut tingkat kepuasan karyawan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Ketika berbicara mengenai work life balance tentu indikator-indikator yang disebutkan diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan ketika akan menerapkan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja bagi karyawannya, namun menjaga komitmen dan kualitas.

reward yang masih belum optimal dan merata dirasakan oleh seluruh karyawan terutama pada aspek promosi di tingkat bawah. Hal ini tentu menjadi suatu hal yang patut diulas lebih lanjut oleh perusahaan mengingat PT. Agro Muko merupakan salah satu perusahaan yang bagus di provinsi Bengkulu yang segala sesuatunya bisa menjadi sorotan. Karyawan Mengakui Bahwa Kinerja Belum Maksimal hal Ini dikarenakan Perusahaan memberikan Reward yang Belum sesuai dengan kinerja yang dia berikan sehingga ketika dia menerima reward yang diberikan perusahaan beliau tidak merasa puas dan hasilnya kinerja beliau tidak maksimal.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Siswanto (2015:11) berasal dari kata job performance yang berarti prestasi

kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai and Basri : 2005 dalam Harsuko : 2011), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Wibowo (2011: 7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Gibson dalam Kasmir (2015: 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Menurut Colquitt dalam Kasmir (2015: 183) kinerja ditentukan oleh 3 faktor, yaitu :

- a. Kinerja tugas (task performance).
- b. Perilaku kesetiaan (citizenship behavior) sebagai perilaku positif.
- c. Perilaku produktif tandingan (counter productive behavior) sebagai perilaku negatif.

Menurut Ivancevich dalam Kasmir (2015: 183) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, terdapat beberapa fungsi kinerja adalah :

- a. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
- b. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan teknologi.
- c. Kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja

Kepuasan Kerja

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Wijaya (2018) yang menyatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Wirawan (2013) menyatakan perasaan dan sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya membawa pengaruh terhadap karyawan itu sendiri dan organisasi. Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau karyawan yang memandang pekerjaan mereka

Hasibuan (2016:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Kepuasan karyawan akan membuat para karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Mangkunegara (2015:117), mengatakan: "kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya". Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Wijono (2015:120)kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap

perkerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut. Sementara Sutrisno (2016:74), mendefinisikan: "kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis". Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya karyawan tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya serta kinerja menjadi rendah, sesuatu yang bersifat perseorangan, setiap manisa memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama satu dan lainnya hal ini disesuaikan dari system penilaian yang diterapkan pada pribadi orang tersebut, makin tinggi pencapaian yang dicapai oleh individu dan dirasakan sesuai dengan pemikiran suatu individu, maka hasil yang di capai semakin tinggi, dalam hal ini kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, maka hal ini dapat diartikan sebagai jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka dalam kedisiplinan karyawan tersebut akan menjadi lebih baik lagi begitu pula sebaliknya Untuk menganalisis kinerja seseorang, banyak faktor yang harus dipertimbangkan. Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki kemampuan untuk beroperasi secara mandiri saat terlibat dalam pekerjaan, mungkin ada variasi, yang dapat berkontribusi pada sejumlah sumbaksi penting bagi organisasi, dan jika karyawan diminta untuk membaca hasil pekerjaan mereka. tugas, mereka yang dalam keadaan sangkutan akan mengalami frustrasi. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja, situasi lingkungan berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Work Life Balance

Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan Menurut Rudi Yuli S, work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) adalah kemampuan diri seseorang untuk bertanggung jawab penuh atas pekerjaan, keluarga, pribadi, sosial, serta kesiapan diri untuk melayani semua tanggung jawab dengan totalitas.

Sedangkan menurut Annisaa M. N dan Mega P. S, work life balance adalah keadaan yang memiliki keseimbangan dimana antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang adalah sama. Gunavathy (2013) menjelaskan kurangnya dukungan dari keluarga berkontribusi pada ketidakseimbangan kehidupan dan kerja. Abendroth & Dulk (2011) dalam mengatakan dukungan emosional yang berasal dari keluarga terbukti dapat memiliki pengaruh positif pada keseimbangan kehidupan-kerja. Gagasan 'pekerjaan' dan 'keluarga' didasari oleh domain atau lingkungan yang berbeda dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain.

Menurut Lazar et al (2010) menyatakan bahwa sejak awal penting untuk memahami bahwa work - life balance bukan berarti mengalokasikan jumlah waktu yang sama dalam pekerjaan dan peran yang lain. Akan tetapi, dalam pengertian yang lebih luas, work-life balance diartikan sebagai level kepuasan terhadap berbagai keterlibatannya dalam berbagai peran. Seperti yang dikemukakan oleh Hillet al (2014) menyatakan keseimbangan kehidupan-kerja secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras. Rincy & Panchanatham (2010) juga memiliki pendapat yang sama, work life balance merupakan suatu keadaan di mana konflik yang dialami individu rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. manfaat dari memiliki ataupun mengenakan sebuah produk atau jasa (Kotler & Amstrong, 2008).

McDonald dan Bradley (2005) tiga aspek dalam work life balance, yaitu sebagai berikut:

1. Keseimbangan waktu

Berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan diluar pekerjaan.

Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan

di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu 20 merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres.

2. Kesimbangan keterlibatan

Berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya. Seorang karyawan menghabiskan waktunya selama 9 jam di kantor dan memiliki waktu selama 5 jam bersama keluarga dan kegiatan sosial lainnya dan terlibat secara fisik maupun emosional maka keterlibatan dikatakan tercapai.

3. Keseimbangan kepuasan

Berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja

Reward System

Suatu organisasi memberikan imbalan kepada karyawan sebagai bentuk timbal balik yang diberikan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Imbalan yang diberikan oleh organisasi merupakan hak dari setiap karyawan dalam organisasi yang telah memberikan kinerja mereka. Hak itu harus diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Selain itu, organisasi memberi imbalan kepada karyawan untuk mencoba memotivasi kinerja mereka, mendorong loyalitas dan retensi serta untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Penghargaan organisasi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda meliputi uang (gaji, bonus, insentif), penghargaan, dan tunjangan.

Menurut Kadarisman (2012) Asmawi, M. (2017) System Reward adalah semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Menurut Dessler (2011) yang dimaksudkan dengan reward pada dasarnya dapat saling menggantikan dengan istilah kompensasi, yang artinya segala bentuk pembayaran atau balas jasa yang diberikan bagi seseorang atau hasil pekerjaan yang dilakukannya (Winarni, Muhtadi, dan Surahman 2016) (Yuli Saputri, 2018).

Menurut Siagian (2015:4-5) reward adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. reward juga merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya berbentuk angka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Data

Hasil Angket Variabel Work life Balance (X1)

Data Work life Balance diperoleh melalui angket yang terdiri dari 5 item pernyataan dengan tiga alternatif jawaban dan skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Angket dibagikan kepada 65 orang Karyawan Pada

Produk Kebutuhan Sehari-hari di Mukomuko. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai sebagai berikut:

- a. Nilai tertinggi = 33
- b. Nilai terendah = 1
- c. Rentang = $33-1 = 32$
- d. Interval = $(32+1)/5 = 6,6$ (dibulatkan 7)

Tabel 1. Distribusi jumlah *Work life Balance*

Interval	Jumlah	Kriteria
4.01 – 5.00	12	Sangat baik
3.01 – 4.00	33	Baik
2.01 – 3.00	18	Cukup
1.01 – 2.00	2	Kurang
0.00 – 1.00		Sangat kurang
Jumlah	65	

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa jumlah terbanyak dari data *Work life Balance* adalah skor 3.01 – 4.00 yaitu sebanyak 33 orang. Sedangkan jumlah terendah terdapat pada skor antara 1.01 – 2.00 yaitu sebanyak 2 orang.

Hasil Angket Variabel Reward System (X_2)

Data *Reward System* diperoleh melalui angket yang terdiri dari 4 item pernyataan dengan empat alternatif jawaban dan skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Angket dibagikan kepada 65 orang Karyawan Pada Produk Kebutuhan Sehari-hari di Mukomuko. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai sebagai berikut:

- a. Nilai tertinggi = 33
- b. Nilai terendah = 1
- c. Rentang = $33- 1 = 32$
- d. Interval = $(32+1) / 5 = 6,6$ (dibulatkan 6)

Tabel 2. Distribusi jumlah *Reward System*

No Interval	Frekuensi	Kriteria
4.01 – 5.00	13	Sangat baik
3.01 – 4.00	33	Baik
2.01 – 3.00	17	Cukup
1.01 – 2.00	2	Kurang
0.00 – 1.00		Sangat kurang
Jumlah	65	

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa jumlah terbanyak dari data *Reward System* adalah skor antara 3.01 – 4.00 yaitu sebanyak 33 orang. Sedangkan jumlah terendah terdapat pada skor antara 1.01 – 2.00 sebanyak 2 orang

Hasil Angket Variabel Kepuasan Kerja (Y_1)

Data Kepuasan Kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 4 item pernyataan dengan empat alternatif jawaban dan skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Angket dibagikan kepada 65 orang Karyawan Pada Produk Kebutuhan Sehari-hari di MukoMuko. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai sebagai berikut:

- a. Nilai tertinggi = 35
- b. Nilai terendah = 1
- c. Rentang = $35 - 1 = 34$
- d. Interval = $(34+1) / 5 = 7$

Tabel 3. Distribusi Jumlah Kinerja Karyawan

Interval	Frekuensi	Kriteria
4.01 – 5.00	13	Sangat baik
3.01 – 4.00	35	Baik
2.01 – 3.00	15	Cukup
1.01 – 2.00	2	Kurang
0.00 – 1.00		Sangat kurang
Jumlah	65	

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa jumlah terbanyak dari data keperluan adalah skor antara 3.01 – 4.00 yaitu sebanyak 35 orang. Sedangkan jumlah terendah terdapat pada skor antara 1.01 – 2.00 sebanyak 2 orang.

Hasil Angket Variabel Kinerja Karyawan(Y1)

Data Kinerja Karyawan diperoleh melalui angket yang terdiri dari 4 item pernyataan dengan tiga alternatif jawaban dan skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Angket dibagikan kepada 65 orang Karyawan Pada Produk Kebutuhan Sehari-hari di MukoMuko. Dari hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai sebagai berikut:

- a. Nilai tertinggi = 33
- b. Nilai terendah = 1
- c. Rentang = $33 - 1 = 32$
- d. Interval = $(32+1) / 5 = 6.6$ (dibulatkan 7)

Tabel 4. Distribusi jumlah Kinerja Karyawan Karyawan

No Interval	Frekuensi	Kriteria
4.01 – 5.00	9	Sangat baik
3.01 – 4.00	33	Baik
2.01 – 3.00	23	Cukup
1.01 – 2.00		Kurang
0.00 – 1.00		Sangat kurang
Jumlah	65	

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa jumlah terbanyak dari data Kinerja Karyawan adalah skor antara 3.01 – 4.00 yaitu sebanyak 33 orang. Sedangkan jumlah terendah terdapat pada skor antara 1.01 – 2.00 sebanyak 0 orang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada Karyawan Produk Kebutuhan Sehari-hari di MukoMuko melalui penyebaran kuesioner terhadap 65 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Work Life Balance, Reward System

dan Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja guna meningkatkan Kinerja Karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agro Muko.

Pengaruh Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan Produk Kebutuhan Sehari-hari di Mukomuko. Hal ini dapat dilihat dari koefisien β sebesar 0,780 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Work life Balance maka semakin tinggi Kepuasan Kerja guna meningkatkan kinerja yang dapat menimbulkan hasil Kinerja Karyawan produktif. seperti yang dikemukakan oleh Hawadi R. Akbar dalam Wibawani (2016:25), Begitupun sebaliknya, rendahnya Work life Balance dalam mempromosikan produk maka dapat berdampak buruk terhadap Kinerja Karyawan seperti pendapat Slameto (2013:61). Hal ini berarti semakin besar Work life Balance Karyawan maka semakin baik Kinerja Karyawan maka akan diperoleh kinerja yang tinggi bagi karyawan PT Agro Muko.

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Work life Balance terhadap Kepuasan Kerja dalam menggunakan Produk Kebutuhan Sehari-hari. Hal ini dapat dilihat dari koefisien β sebesar 0,824 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work life Balance terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Work life Balance maka semakin baik pula Kepuasan Kerja dalam menggunakan melakukan pekerjaan pada PT Agro Muko

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Muko. Hal ini dapat dilihat dari koefisien β sebesar 0,567 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari analisis tersebut menunjukkan bahwa tingginya Kepuasan Kerja dalam melakukan pekerjaan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan, begitupun sebaliknya.karyawan yang mempunyai Kepuasan Kerja yang baik cenderung lebih antusias dalam meningkatkan kinerjanya Sebaliknya rendahnya Kepuasan Kerja dapat menimbulkan kurangnya semangat dalam bekerja seperti kurangnya semangat motivasi, dalam bekerja.

Pengaruh Reward System terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Reward System terhadap Kinerja Karyawan Produk Kebutuhan Sehari-hari di MukoMuko. Hal ini dapat dilihat dari koefisien β sebesar 0.821 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Reward System terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Muko. Dari analisis tersebut menunjukkan bahwa tingginya Reward System dalam diri karyawan semakin tinggi pula dalam melakukan pekerjaan. Reward System menunjukkan bahwa semakin baik, bagus citra atau nama yang melekat pada perusahaan maka karyawan akan lebih loyal dalam melakukan pekerjaan yang diberikan faela sufa (2016).

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Reward System terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Agro Muko.. Hal ini dapat dilihat dari koefisien β sebesar 0.813 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Reward System terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dari

hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa semakin baik, bagus motivasi karyawan maka Kepuasan Kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Kadek Ayuk Riska Oktavenia (2019)

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Muko. Hal ini dapat dilihat dari koefisien β sebesar 0,813 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari analisis tersebut menunjukkan bahwa tingginya Kepuasan Kerja karyawan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muko begitupun sebaliknya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Produk Kebutuhan Sehari-hari di mukomuko. Hal ini dapat dilihat dari koefisien β sebesar 0.567 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa tingginya Kepuasan Kerja dalam menggunakan produk semakin tinggi pula Kinerja Karyawan, begitupun sebaliknya. Karyawan yang mempunyai Kepuasan Kerja yang baik cenderung lebih antusias dalam menggunakan produk. Sebaliknya rendahnya Kepuasan Kerja dapat menimbulkan kurangnya menggunakan produk seperti kurangnya kualitas dalam produk.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Work life Balance (X1), Reward System (X2), Terhadap Kepuasan Kerja (Y) guna meningkatkan Kinerja Karyawan (Y1) dalam menggunakan Produk Kebutuhan Sehari-hari dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Work life Balance (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dalam menggunakan produk . Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan dengan koefisien jalur sebesar 0.780
2. Reward System (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) dalam menggunakan produk. Dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu sebesar 0.821
3. Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y1) dalam menggunakan produk . Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan dengan koefisien sebesar 0,567
4. Work life Balance (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y1) dalam menggunakan produk . Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan dengan koefisien sebesar 0.824
5. Reward System (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y1) dalam menggunakan produk . Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan dengan koefisien sebesar 0,813
6. Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) pada PT Agro Muko. Hal ini dapat dilihat dari koefisien β sebesar 0.567 atau 56,7 % dengan taraf signifikan $0,000 < 0,050$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Work life Balance terhadap Kinerja Karyawan.
7. penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi sebagai berikut:

Pengaruh *Work life Balance*(X_1), Reward System (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$$\text{Kepuasan Kerja } (Y_1) = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$\text{Kepuasan Kerja } (Y_1) = 0.559 X_1 + 0.651 X_2 + e_1$$

$$\text{Kepuasan Kerja } (Y_1) = 1.210 + e_1$$

$$(Y_2) = Y_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$(Y_2) = 1.210 + 0.559 X_1 + 0.651 X_2 + e_1$$

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *Work life Balance*, Reward System dan Kepuasan Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh yang tinggi terhadap Kepuasan Kerja. Disarankan bagi penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel *Work Life Balance*, Reward System dan Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja guna meningkatkan Kinerja Karyawan pelanggan dalam, serta dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan sehingga akan menghasilkan kualitas kerja lebih meningkat serta menjadi suatu referensi bagi penelitian selanjutnya yang lebih baik.
2. Kerja dan Kinerja Karyawan Oleh karena itu, perusahaan makanan seharusnya dapat lebih meningkatkan lagi Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan yang diberikan kepada karyawan, khususnya berhubungan dengan motivasi karyawan, lingkungan kerja karyawan serta keseimbangan pekerjaan karyawan.
3. Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Reward System taganggapan dikarenakan banyaknya pesaing perusahaan sehingga tingkat kesadaran karyawan untuk pindah pada perusahaan lain yang lebih melihat potensi karyawan dalam bekerja. Dan juga perusahaan juga kurang memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Disarankan sebaiknya para pemilik dapat lebih aktif dalam mencari dan memahami apa yang diinginkan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kesadaran dalam melakukan pekerjaan guna meningkatkan kepuasan kerja dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang lebih efektif.
4. Hasil penelitian menunjukkan pada variabel Kepuasan Kerja memiliki tanggapan dikarenakan kurangnya Kepuasan Kerja yang diberikan oleh Produk Kebutuhan Sehari-hari kepada karyawan dalam menggunakan Produk Kebutuhan Sehari-hari dapat terepenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>
- Ghozali, Imam (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S. . (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kadarisman, 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia. Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit PT Grafindo Persada.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesebelas Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RSLavalette Malang tahun 2016) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i3.592>
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, R. S. (2016). Pengaruh Reward system, Beban Kerja Terhadap Loyalitas karyawan Department Organization Development Pada PT. Surya Madistrindo. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*, April, 5–24.
- Widyansari, F. (2014). PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK LIFE BALANCE) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN CAKUNG JAKARTA TIMUR ANISA. *Modal Sosial Dalam Pendidikan Berkualitas Di Sekolah Dasar Muhammadiyah Maitihan*, September, 1215–1224.
- Wijaya, M. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 3(2), 123-130.

Yuli Saputri, B. (2018). Tesis Pengembangan Model REWARD SYSTEM BERBASIS KINERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD dr. ISKAK TULUNGAGUNG. 4, 9.