

Analisis Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Kalbar Cabang Semitau

Andre Renaldi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak
email: renaldi.andre03@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to develop a conceptual model to examine the relationship between Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Work Motivation variables and Employee Performance at Bank Kalbar, Semitau Branch. This study employed an associative method. A questionnaire was used as the data collection technique. The analysis method used was multiple linear regression, processed by computer using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 26. Data were tested using validity, reliability, classical assumptions (normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity), coefficient of determination, multiple linear regression, F-test, and t-test. The results indicate that Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Work Motivation simultaneously influence Employee Performance.

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

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah membangun sebuah model konseptual untuk meneliti bagaimana hubungan variabel Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Kalbar Cabang Semitau. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, linearitas multikolinearitas dan heterokedastisitas), uji koefisien determinasi, uji regresi linear berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang penting, karena menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi, maka sumber daya manusia perlu dikelola dan dimanfaatkan dengan baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan membantu mempermudah organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam dunia kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat penting untuk mencapai motivasi kerja dan kinerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja, hubungan antara rekan kerja, kebijakan perusahaan, dan manajemen. Kepuasan Kerja merupakan sifat keadaan seseorang dalam melakukan pekerjaan setelah ia berhasil mengerjakan sesuatu. Kepuasan kerja dapat bernilai positif, negatif, maupun moderat. Kepuasan karyawan di tempat kerja akan mengalir ke rumah dan kehidupan keluarga mereka.

Kinerja Karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap suksesnya suatu perusahaan. Bank Kalbar merupakan lembaga keuangan daerah yang bergerak di bidang perbankan dan pelayanan jasa dan memberikan kenyamanan serta pelayanan yang terbaik kepada nasabahnya. Untuk itu, sangat dibutuhkan karyawan yang

mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik tentunya membutuhkan motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan (Widjaja, 2021). Program keseimbangan kehidupan kerja yang bermanfaat akan membentuk kepuasan karyawan pada pekerjaan mereka.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. *Work Life Balance*

Work-life balance adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Sederhananya, ini adalah suatu kondisi dimana seorang pekerja bisa mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Dengan memiliki *work-life balance*, seseorang dapat menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, ia juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang ia senangi. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *work-life balance* yang baik, kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya. Parkes dan Langford (2008) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi dimana individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. *Work-life balance* ini adalah sebuah siklus atau proses, bukan pencapaian. Hal ini berarti bahwa seseorang harus selalu berusaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan yang tepat dapat berubah seiring berjalannya waktu, tergantung pada perubahan kebutuhan dan prioritas seseorang. Menurut Lupu dan Ruiz-Castro (2021), *Work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga dapat mencapai kesejahteraan fisik, mental, dan emosional. *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

McDonald dan Bradley (2017) (dalam Pangemanan, Pio dan Tumbel, 2017) menyatakan indikator-indikator untuk mengukur *Work-life balance* terdiri dari:

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu), *time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), merujuk pada jumlah Tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Hasibuan (2017), terdapat beberapa indikator untuk menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi pada seorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Menyenangi pekerjaannya: Mencerminkan bahwa karyawan merasa senang dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankannya.
- b. Mencintai pekerjaannya: Karyawan sangat suka dengan pekerjaan yang mererka lakukan.
- c. Moral kerja: Karyawan bertindak dengan benar dan tanggung jawab ditempat kerja.
- d. Kedisiplinan yang tinggi: Kondisi yang dicipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.
- e. Prestasi kerja: Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Afandi (2018: 75) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut di halaman selanjutnya:

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*) kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.
- c. Pencapaian Nilai (Pencapaian nilai) kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan (*Equity*) kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- e. Budaya Organisasi (*Organization Culture*) dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

3. Motivasi Kerja

Busro (2018), dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Motivasi adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk menimbulkan dan mengharapkan perilaku. Robbins dan Judge (dalam Busro, 2018) memberikan definisi yaitu motivasi kerja merupakan kebutuhan dari suatu proses untuk mendorong sikap seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maupun tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan seseorang tersebut. Pinder (1998) (dalam Tremblay *et al.*, 2009) mendefinisikan motivasi sebagai "Satu set kekuatan energik yang berasal dari dalam maupun luar seorang individu, untuk memulai hubungan tingkah laku berkaitan dengan pekerjaan dan untuk menetapkan bentuk, pengawasan, intensitas dan kelangsungan". Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Afandi (2018: 24-25) menyebutkan indikator-indikator motivasi kerja meliputi:

- a. Kebutuhan Hidup: Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.
- b. Kebutuhan Masa Depan: Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
- c. Kebutuhan Harga Diri: Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- d. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja: Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

4. Kinerja Karyawan

Hasibuan (2021) menyatakan kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja berbicara mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana metode pengerjaan dari karyawan. Kinerja karyawan memiliki hakikat bahwa suatu capaian kerja karyawan dapat dihasilkan sesuai prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai target, sasaran kerja serta visi misi yang dimiliki oleh perusahaan (Wibowo, 2016). Cintani and Noviansyah (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan atau perilaku sesungguhnya diwujudkan sesuai peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dengan tercapainya visi dan misi perusahaan.

Ada 5 indikator sebagai tolak ukur Kinerja Karyawan Mangkunegara (2017) yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja: Parameter ini berfokus pada pernilaian karyawan dianggap baik hanya bila dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan kualitas baik.
- b. Kuantitas kerja: Merujuk pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan atau perusahaan sebagai syarat standar atau target kerja yang telah diberikan diawal.
- c. Kerjasama: Merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.
- d. Tanggung jawab: Merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pemimpin.
- e. Inisiatif: Segala bentuk gerakan dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Kalbar Cabang Semitau yang berjumlah 61 orang. Teknik pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria sampel ialah karyawan yang bersedia mengisi kuisioner. Dari kriteria tersebut diperoleh sampel sebanyak 51 responden, dikarenakan 10 orang karyawan tidak bersedia untuk mengisi kuesioner. Data yang diperoleh diukur dengan menggunakan teknik skala *likert*, dengan bobot 1 sampai 5. Pengujian menggunakan software SPSS versi 26. Langkah-langkah analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F serta uji t.

D. PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Ghozali (2018) menyatakan uji validitas ialah yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shot methods* atau metode pengukuran sekali. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel.

3. Uji Normalitas

Uji ini berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan untuk mengukur data berskala ordinal, interval maupun rasio (Ghozali, 2016: 154). Dalam uji ini *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika "sig > 0,05 atau 5 persen".

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui spesifikasi model sudah jelas atau tidak dapat dilakukan uji linearitas (Ghozali, 2016: 169). Pengujian menggunakan:

- a. Jika nilai *Deviation from Linearity* signifikansi $> 0,05$; maka dapat dikatakan bahwa tiga variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linear.
- b. Jika nilai *Deviation from Linearity* signifikansi $< 0,05$; maka dapat dikatakan bahwa tiga variabel dinyatakan tidak mempunyai hubungan yang linear (Priyatno, 2017: 95-96).

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diketahui nilai *sig deviation from linearity* sebesar $0,954 > 0,05$; maka dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *work life balance* dan kinerja karyawan. Diketahui nilai *sig deviation from linearity* sebesar $0,705 > 0,05$; maka dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kepuasan kerja kerja dan kinerja karyawan. Diketahui nilai *sig deviation from linearity* sebesar $0,975 > 0,05$; maka dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.

5. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan yaitu adanya hubungan yang linier antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2016: 103). Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada tabel di atas, dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Adapun hasil nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel independent bahwa nilai *Tolerance* pada variabel *work life balance* atau X_1 yaitu $(0,723 > 0,1)$, kepuasan kerja atau X_2 sebesar $(0,466 > 0,1)$, motivasi kerja atau X_3 sebesar $(0,433 > 0,1)$ serta nilai *VIF* variabel *work life balance* atau X_1 senilai $(1,383 < 10)$, kepuasan kerja atau X_2 yaitu $(2,144 < 10)$, motivasi kerja atau X_3 yaitu $(2,310 < 10)$ yang berarti lolos uji multikolinearitas. Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian pada model regresi mengenai pengujian multikolinearitas hasilnya adalah menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

6. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi heterokedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Ghozali, 2016: 134).

Berdasarkan hasil uji, menunjukan bahwa nilai signifikan pada variabel *work life balance* (X_1) sebesar $0,509 > 0,05$, kepuasan kerja Kerja (X_2) sebesar $0,195 > 0,05$, motivasi

Kerja (X_3) sebesar $0,089 > 0,05$ Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas dikarenakan nilai pada masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

7. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *work life balance*, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalbar cabang Semitau. Adapun bentuk persamaan regresinya beserta hasil uji regresi berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut di halaman selanjutnya:

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	1,210	4,439		,273	,786
TOTALX ₁	,368	,153	,249	2,399	,020
TOTALX ₂	,325	,146	,288	2,222	,031
TOTALX ₃	,524	,178	,395	2,943	,005

a. Dependent Variable: TOTALY1

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji pada analisis regresi linear berganda pada tabel 1 diatas, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,249X_1 + 0,288X_2 + 0,395X_3$$

Dari hasil persamaan model regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut di halaman selanjutnya:

- Nilai koefisien regresi pada variabel *work life balance* (X_1) sebesar 0,249 yang berarti variabel *work life balance* (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Yang artinya, dengan adanya *work life balance* (X_1) membuat perubahan yang semakin baik terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) pada Bank Kalbar Cabang Semitau.
- Nilai koefisien regresi pada variabel Kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,288 yang berarti variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Yang artinya, dengan adanya kepuasan kerja (X_2) membuat perubahan yang semakin baik terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) pada Bank Kalbar Cabang Semitau.
- Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,395 yang berarti variabel motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Yang artinya, dengan adanya motivasi kerja (X_3) membuat perubahan yang semakin baik terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Kalbar Cabang Semitau.

8. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. (Ghozali, 2016: 95). Adapun R^2 ditentukan dengan rumus korelasi ganda, dimana hasil R nya dipangkat dua. Dikarenakan variabel dependen penulis berjumlah dua dan satu varibel independen maka rumusnya merupakan rumus korelasi ganda 2 prediktor (Sugiyono, 2021: 286).

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,609	2,799
a. Predictors: (Constant), TOTALX ₃ , TOTALX ₁ , TOTALX ₂				

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2024

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel 2 di atas, maka diketahui nilai r square adalah sebesar 0,632 atau 63,2 persen. Nilai koefisien determinasi (R^2) tersebut berarti variabel *work life balance*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 63,2 persen, sementara sisanya yaitu 36,8 persen dijelaskan oleh variabel lain.

9. Uji F

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2016: 171). Berikut hasil pengujian uji F pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	633,678	3	211,226	26,959		,000 ^b
Residual	368,243	47	7,835			
Total	1001,922	50				

a. Dependent Variable: TOTALY1

b. Predictors: (Constant), TOTALX₃, TOTALX₁, TOTALX₂

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 3 diatas, maka diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau < 0,05. Yang artinya variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

10. Uji t

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1 (Constant)	1,210	4,439		,273	,786
TOTALX ₁	,368	,153	,249	2,399	,020
TOTALX ₂	,325	,146	,288	2,222	,031
TOTALX ₃	,524	,178	,395	2,943	,005

a. Dependent Variable: TOTALY1

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2024

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016: 171). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Diketahui nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar $0,020 < 0,05$, sehingga variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Diketahui nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,031 < 0,05$, sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- c. Diketahui nilai signifikansi yang diperoleh untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,005 < 0,05$, sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

E. PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai analisis *work life balance*, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalbar Cabang Semitau, maka simpulan yang dapat di ambil adalah sebagai berikut:

1. *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Kalbar Cabang Semitau.
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Kalbar Cabang Semitau.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Kalbar Cabang Semitau.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Kalbar Cabang Semitau.

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai analisis *work life balance*, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalbar Cabang Semitau, maka saran yang dapat di ambil adalah sebagai berikut:

1. Kepada Bank Kalbar Cabang Semitau. Perusahaan harus mempertahankan lagi dalam hal kepuasan kerja, yaitu hasil pekerjaan yang karyawan kerjakan membuat karyawan bangga, namun masih perlu ditingkatkan agar bisa mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kemudian komitmen karyawan dalam menjaga fokus saat jam kerja belum begitu baik, dari itu perlu adanya komitmen yang kuat dan rasa tanggung jawab yang tinggi, agar mampu menjaga fokus saat jam kerja.
2. Kepada Bank Kalbar Cabang Semitau. Perusahaan harus lebih mempertahankan lagi dalam hal *work life balance*, yaitu karyawan terlibat dalam pekerjaan, namun masih perlu ditingkatkan agar bisa mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan dan karyawan dapat mengatur antara kehidupan di luar pekerjaan maupun di dalam pekerjaan. Kepada Bank Kalbar Cabang Semitau. Perusahaan harus mempertahankan lagi dalam hal motivasi kerja, yaitu karyawan dihargai oleh atasan. Hal ini dapat dilakukan dengan menjaga hubungan yang lebih baik lagi antar sesama karyawan maupun ke atasan. Bank Kalbar Cabang Semitau juga dapat mempertahankan dalam hal kinerja karyawan, yaitu dalam hal karyawan menghargai pendapat rekan kerja. Namun masih perlu ditingkatkan lagi agar bisa mencapai kerja sama yang baik antar sesama karyawan.
3. Bagi penulis, menjaga keseimbangan antara kualitas dan ketelitian dalam penulisan, serta menjaga motivasi dan fokus hingga akhir proses. Selalu revisi dan periksa kembali, evaluasi diri juga menjadi hal yang sangat penting setelah melewati proses yang telah dilalui. Bersyukur dan rayakan pencapaian, jangan lupa untuk menghargai usaha yang telah dilakukan. Setelah semuanya selesai, beri kesempatan untuk merayakan hasil kerja keras ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Busro, M. (2018) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st edn. Jakarta : Kencana.
- Cintani and Noviansyah (2020) ‘Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari’, *Kolegial*, 8(1), pp. 29–44.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2018) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 29. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, G. et al. (2019) ‘Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work Life Balance di Indonesia’, *JPPP: Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), pp. 88–90.
- Hasibuan, M.S.P. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendrawan, A. and Pradhanawati, A. (2017) ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening’, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), pp. 357–367.
- Kultalahti, S. and Liisa Viitala, R. (2014) ‘Sufficient Challenges and a Weekend Ahead-Generation Y Describing Motivation at Work’, *Journal of Organizational Change Management*, 27(4), pp. 569–582.
- Lingga, A.S. (2020) ‘Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan’, *Prosiding Manajemen*, 6(2), pp. 1134–1137.
- Lupu, I. and Ruiz-Castro, M. (2021) Work-Life Balance Is a Cycle, Not an Achievement, *Harvard Business Review*.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(3), 1–8.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–Life Balance or Work–Life Alignment? A Test of The Importance of Work–Life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay in Organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284.
- Priyatno, D. (2017). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Yogyakarta : Andi.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 41(4), 213–236.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (5th ed.). Jakarta : Rajawali Pers
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40.