Plagiarism Report

SKRIPSI Khairunisa Manajeman 132.pdf

Document Details

Submission ID
6ac47278ff2c259d5beda24f

File Size
1.6 MB

File Name
SKRIPSI Khairunisa Manajeman 132.pdf

Total Pages
110 Page

Account Name
ITentix Plagiarism

Tota Words
18,161 Words

Submission Date
6 Oct 2026, 11:00 GMT+7

Tota Characters
151,206 Characters

Release Date
6 Oct 2026, 11:04 GMT+7

Filter Options

Filter settings used in this submission report.

- Exclude Bibliography

23%
Similarity

240
Matched Sources

Match Group

0% Internet sources
23% Publications
0% Submitted works (Student papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission.

1	Publication	<1%
journal.unrika.ac.id		
2	Publication	<1%
jurnalmandiri.com		
3	Publication	<1%
journal.unesa.ac.id		
4	Publication	<1%
scholar.unand.ac.id		
5	Publication	<1%
dinastirev.org		
6	Publication	<1%
repository.uin-malang.ac.id		
7	Publication	<1%
repository.uinsu.ac.id		
8	Publication	<1%
jurnal.umsu.ac.id		
9	Publication	<1%
jurnal.pekalongankota.go.id		
10	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
11	Publication	<1%
journal.upy.ac.id		

12 Publication ojs3.unpatti.ac.id		<1%
13 Publication journal.uny.ac.id		<1%
14 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
15 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
16 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
17 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
18 Publication jurnal.usi.ac.id		<1%
19 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
20 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
21 Publication jurnalbest.com		<1%
22 Publication journal.unesa.ac.id		<1%
23 Publication journals.upi-yai.ac.id		<1%
24 Publication jurnal.syntaxliterate.co.id		<1%
25 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%

26	Publication	<1%
jurnal.stiq-amuntai.ac.id		
27	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
28	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
29	Publication	<1%
ejurnalmalahayati.ac.id		
30	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
31	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
32	Publication	<1%
journals.usm.ac.id		
33	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
34	Publication	<1%
eprints.uny.ac.id		
35	Publication	<1%
eprints.uny.ac.id		
36	Publication	<1%
jurnalsentral.com		
37	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
38	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
39	Publication	<1%
journal.unesa.ac.id		

40 Publication eprints.uny.ac.id		<1%
41 Publication ojs.unsulbar.ac.id		<1%
42 Publication eprints.uny.ac.id		<1%
43 Publication ejournal.nusantaraglobal.ac.id		<1%
44 Publication jurnal.pipmakassar.ac.id		<1%
45 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
46 Publication jurnal.padangtekno.com		<1%
47 Publication digilib.unila.ac.id		<1%
48 Publication rcf-indonesia.org		<1%
49 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
50 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
51 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
52 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
53 Publication journal.unibos.ac.id		<1%

54	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
55	Publication	<1%
journal.unibos.ac.id		
56	Publication	<1%
ejournal.uin-suska.ac.id		
57	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
58	Publication	<1%
ejournal.unsrat.ac.id		
59	Publication	<1%
journal.unesa.ac.id		
60	Publication	<1%
repo.uinsatu.ac.id		
61	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
62	Publication	<1%
repository.unib.ac.id		
63	Publication	<1%
ejournal.uhn.ac.id		
64	Publication	<1%
ejurnal.unikarta.ac.id		
65	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
66	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
67	Publication	<1%
e-journal.uajy.ac.id		

68 Publication eprints.unm.ac.id		<1%
69 Publication eprints.unipdu.ac.id		<1%
70 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
71 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
72 Publication ejournal.lumbungpare.org		<1%
73 Publication repository.unwira.ac.id		<1%
74 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
75 Publication advancesinresearch.id		<1%
76 Publication www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id		<1%
77 Publication jurnal.uns.ac.id		<1%
78 Publication afeksi.id		<1%
79 Publication binapatria.id		<1%
80 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
81 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%

82	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
83	Publication	<1%
journal.iainlangsa.ac.id		
84	Publication	<1%
jems.ink		
85	Publication	<1%
journal.unesa.ac.id		
86	Publication	<1%
jurnalsentral.com		
87	Publication	<1%
stiemuttaqien.ac.id		
88	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
89	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
90	Publication	<1%
jurnal.umsu.ac.id		
91	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
92	Publication	<1%
ejournal.unsrat.ac.id		
93	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
94	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
95	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		

96	Publication	<1%
ejournal.stieppi.ac.id		
97	Publication	<1%
siberpublisher.org		
98	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
99	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
100	Publication	<1%
eprints.uny.ac.id		
101	Publication	<1%
jurnal.polban.ac.id		
102	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
103	Publication	<1%
repository.uinsu.ac.id		
104	Publication	<1%
e-journal.uajy.ac.id		
105	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
106	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
107	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
108	Publication	<1%
ojs.unikom.ac.id		
109	Publication	<1%
jmbr.ppm-school.ac.id		

110 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
111 Publication ojs.unwaha.ac.id		<1%
112 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
113 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
114 Publication ejournal.poltekpel-banten.ac.id		<1%
115 Publication repository.usd.ac.id		<1%
116 Publication e-journal.uajy.ac.id		<1%
117 Publication journal.upgris.ac.id		<1%
118 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
119 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
120 Publication ejournal.stiedewantara.ac.id		<1%
121 Publication eprints.uny.ac.id		<1%
122 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
123 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%

124 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
125 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
126 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
127 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
128 Publication jurnal.stialan.ac.id		<1%
129 Publication jurnal.stpi-pajak.ac.id		<1%
130 Publication research.e-siber.org		<1%
131 Publication ojs.stmik-banjarbaru.ac.id		<1%
132 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
133 Publication syekhnurjati.ac.id		<1%
134 Publication repo.uinsatu.ac.id		<1%
135 Publication eprints.undip.ac.id		<1%
136 Publication digilib.unila.ac.id		<1%
137 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%

138 Publication jurnal.dharmawangsa.ac.id		<1%
139 Publication jurnal.usi.ac.id		<1%
140 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
141 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
142 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
143 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
144 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
145 Publication journal.unigha.ac.id		<1%
146 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
147 Publication repository.unib.ac.id		<1%
148 Publication jurnal.fe.unram.ac.id		<1%
149 Publication digilib.unimed.ac.id		<1%
150 Publication journal.uad.ac.id		<1%
151 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%

152 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
153 Publication jurnal.ubs-usg.ac.id		<1%
154 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
155 Publication journals.usm.ac.id		<1%
156 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
157 Publication www.jurnal.jomparnd.com		<1%
158 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
159 Publication jurnal.polinema.ac.id		<1%
160 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
161 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
162 Publication arl.ridwaninstitute.co.id		<1%
163 Publication jurnal.soratekno.co.id		<1%
164 Publication openjournal.unpam.ac.id		<1%
165 Publication jom.unsurya.ac.id		<1%

166 Publication
journal.unas.ac.id
<1%

167 Publication
repository.unika.ac.id
<1%

168 Publication
etheses.uin-malang.ac.id
<1%

169 Publication
scholar.unand.ac.id
<1%

170 Publication
repository.uin-suska.ac.id
<1%

171 Publication
repository.uin-suska.ac.id
<1%

172 Publication
etheses.uin-malang.ac.id
<1%

173 Publication
jurnal.umb.ac.id
<1%

174 Publication
jurnal.politeknik-kebumen.ac.id
<1%

175 Publication
etheses.uin-malang.ac.id
<1%

176 Publication
etheses.uin-malang.ac.id
<1%

177 Publication
jurnal.untan.ac.id
<1%

178 Publication
repository.uin-suska.ac.id
<1%

179 Publication
repository.uinsu.ac.id
<1%

180 Publication ejournal.stpmataram.ac.id		<1%
181 Publication akurasi.unram.ac.id		<1%
182 Publication jurnal.unigal.ac.id		<1%
183 Publication journal.ipb.ac.id		<1%
184 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
185 Publication eprints.uny.ac.id		<1%
186 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
187 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
188 Publication journals.stie-yai.ac.id		<1%
189 Publication jurnal.ut.ac.id		<1%
190 Publication repositori.unwira.ac.id		<1%
191 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
192 Publication repository.unika.ac.id		<1%
193 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%

194	Publication	<1%
journal.unesa.ac.id		
195	Publication	<1%
journal.unnes.ac.id		
196	Publication	<1%
ejurnal.undana.ac.id		
197	Publication	<1%
journal.unesa.ac.id		
198	Publication	<1%
ejurnal.ung.ac.id		
199	Publication	<1%
journal.politeknik-pratama.ac.id		
200	Publication	<1%
jurnal.stibsa.ac.id		
201	Publication	<1%
jurnal.undhirabali.ac.id		
202	Publication	<1%
prosiding.stis.ac.id		
203	Publication	<1%
siberpublisher.org		
204	Publication	<1%
idm.or.id		
205	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
206	Publication	<1%
journals.usm.ac.id		
207	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		

208	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
209	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
210	Publication	<1%
ejurnal.stie-trianandra.ac.id		
211	Publication	<1%
journal.uinsi.ac.id		
212	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
213	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
214	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
215	Publication	<1%
jurnal.polibatam.ac.id		
216	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
217	Publication	<1%
press.umsida.ac.id		
218	Publication	<1%
jurnalmandiri.com		
219	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
220	Publication	<1%
e-journal.unmas.ac.id		
221	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		

222 Publication
jurnal.plb.ac.id
<1%

223 Publication
etheses.uin-malang.ac.id
<1%

224 Publication
journal.unibos.ac.id
<1%

225 Publication
etheses.uin-malang.ac.id
<1%

226 Publication
jurnal.politeknik-kebumen.ac.id
<1%

227 Publication
journal.ipb.ac.id
<1%

228 Publication
jurnal.fh.unila.ac.id
<1%

229 Publication
journalstkippgrisitubondo.ac.id
<1%

230 Publication
japs.ejournal.unri.ac.id
<1%

231 Publication
journal.uinsgd.ac.id
<1%

232 Publication
comserva.publikasiindonesia.id
<1%

233 Publication
eprints.walisongo.ac.id
<1%

234 Publication
journal.uny.ac.id
<1%

235 Publication
journal.unesa.ac.id
<1%

236 Publication <1%

centralpublisher.co.id

237 Publication <1%

jurnal.umb.ac.id

238 Publication <1%

digilib.unimed.ac.id

239 Publication <1%

www.theseus.fi

240 Publication <1%

eprints.umm.ac.id

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH,PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat mengikuti ujian oral comprehensive

Program studi Manajamen fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas islam indragiri



Disusun oleh

KHAIRUNNISA

101221010132

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKNOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM INDRAGRI

TEMBILAHAN

2025/2026

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH,PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Khairunnisa
101221010132

Email : nisa28122022@gmail.com

Pada era modern yang mana serba AI,manusia dituntut untuk lebih kompeten,siap menghadapi dan mengendalikan kecanggihan teknologi sekarang ini,namun dikarna kan banyak tuntutan pekerjaan manusia cendrung mengalami stress kerja sehingga menurunkan kinerja karyawan serta mengurangi kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji serta memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, serta data sekunder yang bersumber dari jurnal, skripsi, dan laporan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir (DKUKMPP). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan metode sampling jenuh dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Namun demikian, Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Kepuasan Kerja terbukti mampu memediasi secara penuh hubungan antara Work Life Balance dan Kinerja Karyawan**.**

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF COOPERATIVES, SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES, TRADE, AND INDUSTRY OF INDRAGIRI HILIR REGENCY

Khairunnisa
101221010132

Email : nisa28122022@gmail.com

In this modern era dominated by AI, people are expected to be more competent and prepared to face and manage today's sophisticated technology; however, due to the many demands of their jobs, people tend to experience work-related stress, which reduces employee performance and lowers job satisfaction. This study aims to examine and obtain empirical evidence regarding the effect of Work Life Balance on Employee Performance, with Job Satisfaction as a mediating variable. This research employs a quantitative approach. The data used consist of primary data obtained through questionnaires distributed to employees, as well as secondary data derived from journals, theses, and official reports from the Department of Cooperatives, SMEs,, Trade and Industry of Indragiri Hilir Regency. The sampling technique used in this study is purposive sampling, involving respondents who meet the research criteria. Data analysis was conducted using the total sampling method with the assistance of SmartPLS. The results show that Work Life Balance does not have a direct effect on Employee Performance. However, Work Life Balance has a significant effect on Job Satisfaction, and Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance. Furthermore, Job Satisfaction is proven to fully mediate the relationship between Work Life Balance and Employee Performance.

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah. Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KRJA DI DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR"** Selanjutnya shalawat serta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Penulisan skripsi ini diajukan dengan maksud memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Indragiri**.**

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dikatenakan keterbatasan penulis dalam pengetahuan dan pengulasan skripsi. Untuik itu penulis tetap berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi penulls maupun bagi pembaca dikemudian hari. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini. Penulis sangat berterimakasih kepada ibu, Nurhasanah yang sudah melahirkan penulis ke dunia ini. walaupun ibu sudah lama tiada saat penulis kelas 4 MI, tapi kenangan tentang ibu selalu penulis ingat dan untuk Ayah penulis yaitu, Bapak H. Arpani yang sangat saya banggakan karena tiada hentinya melangitkan doa baiknya, kebaikan serta memberikan dukungan baik secara moral maupun secara material dalam memperjuangkan masa depan dan kebahagaiaan putrinya. terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, Namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. penulis persembahkan skripsi sederhana ini dan gelar ini untuk Ayah.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Najamuddin, Lc., MA selaku Rektor Universitas Islam Indragiri
2. Bapak Dr. Ahmad Rifa`l, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri, yang sekaligus Pembimbing 1 yang telah berkenan memberikan banyak waktu untuk membimbing dan memberikan banyak tambahan ilmu kepada penulis sehinga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Syafrinadina, SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
4. Bapak Muchlis, SE,MM sebagai pembimbing II yang banyak membantu mengoreksi dan memberikan saran-saran serta dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen, beserta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Program Studi Manajemen Universitas Islan Indragiri.
6. Terima kasih penulis sampaikan kepada keluarga yang selalu memberi dukungan,perhatian,do'a, serta semangat yang senantiasa diberikan baik secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.
7. Kepada teman-teman maupun sahabat penulis, terutama dina ardila yang selalu menemani penulis kehadiranmu sangat berati bagi penulis walaupun kamu sedikit menyebalkan tapi kamu selau jadi pendengar yang baik, selalu memberikan solusi dan meyakinkan penulis saat menghadapi masalah.
8. Kepada Fitra rezky selaku tunangan penulis, terimakasih telah menjadi teman dan pasangan dari perjalanan hidup penulis, yang selalu membantu penulis disaat kesulitan, banyak berkontribusi dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga maupun waktu, yang telah mendukung dan memberikan semangat, meyakinkan pasti bisa menyelesaikan skripsi kepada penulis.
9. Anggota love paradiss yang anngotanya ratna sari, patmawati, nurmasari,dina

ardila serta penulis.

10. Rekan-rekan mahasiswa utamanya dari Program Studi Manajemen UniversitasIslam Indragiri atas dukungan dan kerjasamanya selama menempuh pendidikan serta penyelesaian penyusunan skripsi ini.
11. Terakhir, saya ingin mengucapkan terima kasih banyak untuk diri saya sendiri, Khairunnisa atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih karena telah berjuang sejauh ini, terima kasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa saya mampu menyelesaikan studi ini sampai selesai. meskipun menghadapi kegagalan, kebingungan, perasaan ingin menyerah, bahkan cobaan luar biasa yang datang saat penyusunan skripsi ini.

89

DAFTAR ISI

COVER ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **v**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 7

151

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 8

1.4 Sistematika Penulisan 10

BAB II TELAAH PUSTAKA **11**

2.1 Landasan Teori 11

2.2 Penelitian Terdahulu 25

2.3 Hubungan Antar Variabel 30

2.4 Kerangka Pemikiran 33

2.5 Hipotesis 34

66

2.6 Variabel Penelitian 35

BAB III METODE PENELITIAN **41**

3.1 Desain Penelitian 42

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian 43

3.3 Populasi dan Sampel 43

3.4 Pengumpulan Data 45

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN **59**

4.1 Sejarah Instansi 59

4.2 Visi dan Misi 63

4.3 Struktur Organisasi 71

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 65

5.1 Deskripsi Data 65

5.2 Hasil Analisis Data 68

5.3 Pembahasan 75

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 81

6.1 Kesimpulan 81

6.2 Saran 82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan.....6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 34
Tabel 2.2 Indikator Variabel 47
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert's 46
Tabel 3.2 Inner Model.....55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden 63
Tabel 4.2 Jenjang Pendidikan 64
Tabel 4.3 Masa Kerja 65
Tabel 4.4 Tanggapan Responden tentang *Work Life Balance* 66
Tabel 4.5 Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai.....68
Tabel 4.6 Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja.....70
Tabel 4.7 *Outer Model* 73
Tabel 4.8 *Cross Loading* 74
Tabel 4.9 *Average Variance Extracted* (AVE) 76
Tabel 4.10 *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha* 76
Tabel 4.11 Nilai R-Square.....77
Tabel 4.12 Hasil Path Coefficients.....78
Tabel 4.13 Total Effect 79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....63
Gambar 4.2 Model Struktural 72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern yang mana serba AI,manusia dituntut untuk lebih kompeten,siap menghadapi dan mengendalikan kecanggihan teknologi sekarang ini,namun dikarna kan banyak tuntutan pekerjaan manusia cendrung mengalami stress kerja sehingga menurunkan kinerja karyawan serta mengurangi kepuasan kerja. Masalah ini sangat penting bagi suatu perusahaan maupun organisasi,karena Sumber Daya Manusia atau SDM adalah faktor penting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan awal organisasi Proses melaksanakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ukuran karyawan yang memiliki kinerja yang baik. penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Yandra Rivaldo, 2020)

Peraturan Gubernur Riau Nomor 20 Tahun 2015 & Peraturan Gurbernur Riau Nomor 59 Tahun 2019 Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Riau pada dasarnya hadir untuk memastikan koperasi dan pelaku usaha kecil menengah di daerah dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Peran utama dinas ini adalah merumuskan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan daerah, melaksanakan program-program yang mendukung perkembangan koperasi, sekaligus memberikan pendampingan serta fasilitasi

bagi para pelaku usaha. Tidak hanya berhenti di situ, dinas juga bertugas mengoordinasikan kerja sama dengan berbagai pihak, melakukan pembinaan, serta mengawasi jalannya kegiatan koperasi agar tetap sehat dan sesuai aturan. Setiap program yang dijalankan senantiasa dipantau, dievaluasi, dan dilaporkan kembali kepada pemerintah daerah sebagai bentuk pertanggungjawaban. Lebih jauh, dinas juga siap melaksanakan tugas tambahan dari Gubernur apabila dibutuhkan, sehingga kehadirannya benar-benar menjadi motor penggerak bagi penguatan ekonomi kerakyatan di Riau.

Setiap pekerja tentu ingin bekerja dengan sangat baik, akan tetapi disaat yang sama juga ingin memiliki waktu untuk diri sendiri dan kehidupan diluar kantor atau disebut *Work Life Balance*. Ketika seseorang memiliki *work life balance* yang stabil, mereka akan merasa bersamangat dan tidak cepat merasa bosan,lelah dan tertekan, Kondisi ini menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Saina (2016) menunjukkan bahwa keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi *work life balance* merujuk pada harmoni antara hidup profesional dan personal seseorang. Keselarasan ini merupakan elemen penting yang dapat membantu meningkatkan kinerja di tempat kerja. Pelaksanaan program keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di perusahaan diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mendorong semangat dalam menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab terhadap organisasi.

Istilah *work life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri (Ramya, 2014). Dundas mendefinisikan *work life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi (Tumbel et al., 2017).

Keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi mencerminkan kecakapan seseorang dalam membagi perhatian secara seimbang, baik untuk tuntutan karier maupun kepentingan keluarga (Schermerhorn, dalam Ramadhani; Made & Ganapathi, 2016).Di era sekarang ini perusahaan semakin menawarkan fleksibilitas kerja sebagai upaya mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Dalam penilitian ini penulis melaksanakan penilitian Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) di Tembilahan kota, Kab.indragiri hilir, Riau.

Bagi mereka, keseimbangan kehidupan dan kerja tidak hanya sebatas membagi waktu, tetapi juga mencakup fleksibilitas untuk menyalurkan minat pribadi, menjaga kesehatan mental dan fisik, serta tetap memiliki waktu untuk kehidupan sosial di luar pekerjaan (Reddy et al., 2024). Menurut Metin & Asli (2018), kinerja merupakan bentuk realisasi dari pencapaian visi dan misi perusahaan dan bisa menjadi alat ukur untuk setiap individu, kelompok, maupun unit kerja agar bisa mencapai atau bahkan melebihi target produksi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Hasil kerja karyawan, baik secara kualitas

maupun kuantitas, merupakan gambaran dari kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai standar dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan (Andriyani & Surjanti, 2017). Lebih lanjut, pencapaian target bersama antara perusahaan dan individu sangat bergantung pada bagaimana karyawan mengeksekusi peran dan tugasnya secara efektif (Mendis & Weerakkody, 2017). Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengukuran kuantitas produktivitas. Hal ini penting untuk menjamin bahwa seluruh operasional pekerjaan mampu diselesaikan secara efisien tanpa mengesampingkan mutu yang telah ditetapkan perusahaan (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Selain Kualitas dan Kuantitas, Ketepatan waktu telah terbukti menjadi tolak ukur esensial dalam menilai kinerja karyawan, dan Dinas Koperasi telah menunjukkan capaian signifikan, dengan tingkat akurasi waktu mencapai kurang lebih 80%. Angka ini merefleksikan kedisiplinan yang patut diacungi jempol. Meskipun demikian, keberadaan kesenjangan dalam 20% sisa kinerja tersebut mengindikasikan bahwa tolok ukur ini belum sepenuhnya terpenuhi. Kesenjangan ini menuntut analisis lebih mendalam dan tindakan korektif strategis untuk memastikan efisiensi kerja dapat dimaksimalkan, sehingga standar kinerja yang optimal dapat dicapai secara menyeluruh. Keseimbangan antara ranah personal dan profesional memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengelolaan tingkat keterlibatan yang stabil (Aliya dkk., 2020). Adapun kepuasan kerja itu sendiri manifestasi dari respon emosional positif individu yang bersumber dari

penilaian komprehensif atas pekerjaannya (Asari, 2022).Kepuasan kerja juga digambarkan sebagai ungkapan individu mengenai tingkat. Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir (DKUKMPP) adalah perangkat daerah di tingkat provinsi, kabupaten, atau kota yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang koperasi serta usaha kecil dan menengah (UKM) dan lain-lain . Instansi ini berperan sebagai regulator dan fasilitator utama untuk membina, memberdayakan, dan mengembangkan koperasi dan pelaku UKM di wilayahnya.

Fungsi utamanya mencakup pemberian izin usaha simpan pinjam, pengawasan, pelatihan keterampilan, penyediaan fasilitas pemasaran, serta peningkatan akses permodalan dan digitalisasi bagi UMKM, dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi dan pelaku usaha lokal. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Tembilahan, atau yang dikenal sebagai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir (DKUKMPP) Kabupaten Indragiri Hilir (INHIL), merupakan perangkat daerah pemerintah kabupaten yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang koperasi serta usaha kecil dan menengah di wilayah INHIL. Fungsi utama dinas ini mencakup perumusan kebijakan teknis, koordinasi, penyelenggaraan, pembinaan, pengarahan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan koperasi dan UMKM di Tembilahan.

Berikut data Karyawan pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan

No	Jumlah Pegawai		jenis kelamin	
	ASN	Honor	L	P
1	24			P
2	14		L	
Total	38			

Sumber : Dinas Koperasi dan UKM berdasarkan, 2026

Kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh proporsi beban tugas serta jenis aktivitas yang mereka tanggung (Saragih, 2020). kepuasan kerja adalah campuran dari karakteristik pekerjaan, lingkungan, dan sifat dan perasaan pribadi yang dinamis dan, bergantung pada unsur-unsur seperti perubahan rekan kerja, pengawasan, atau struktur organisasi, dapat berubah seiring waktu (Barnett, 2017). Kepuasan kerja mencerminkan orientasi afektif individu terhadap tugasnya, yang dinilai dari perbandingan antara tingkat pengakuan dari organisasi dan ekspektasi penghargaan yang diharapkan karyawan (Muafi, 2019). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Yandra Rivaldo, 2020).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian menyeluruh pada latar belakang penelitian ini,Dalam mempermudah proses pengambilan data yang yang akan di analisa, maka masalah harus di ketahui dan dirumuskan dengan jelas. Berdasarkan uraian

diatas, peneliti mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

a. Mendeskripsikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi ?
b. Bagaimana Pengaruh *work life balance* terhadap Kepuasan Kerja ?
c. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan ?
d. Bagaimana Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja ?

1.3 TUJUAN DAN MANFAATAN PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Secara keseluruhan penelitian ini bertujuan untuk berusaha menyelesaikan masalah penelitian secara deskriptif, serta berusaha menemukan fakta baru dari pengetahuan secara eksploratif, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk mendeskripsikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.
b. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap Kepuasan Kerja
c. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan karyawan terhadap Kinerja Karyawan
d. Untuk menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja

1.3.1 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian adalah sebuah pernyataan definitif yang menguraikan secara terperinci mengenai kontribusi nyata yang dihasilkan oleh

proses dan hasil akhir dari suatu studi ilmiah. Bagian ini berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan temuan abstrak di ruang akademik dengan implikasi konkret di dunia nyata. Terdapat dua manfaat penelitian ini yaitu: Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis. Kedua Manfaat penelitian diuraikan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Adapun diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam pengembangan Ilmu Manajemen. Khususnya yang terkait dengan *Work life balance*, Kepuasan Kerja dan kinerja manajerial

b. Manfaat Praktis

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir (DKUKMPP) Indragiri hilir dalam menentukan kebijakan serta pengambilan keputusan dan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan yang substantif bagi Kepala Dinas dan jajaran manajemen, diharapkan ini dapat memberikan perspektif baru dalam merumuskan kebijakan SDM, menekankan bahwa upaya menjaga *Work Life Balance* bukan hanya *benefit* tambahan, melainkan sebuah kebutuhan dasar untuk menciptakan lingkungan kerja yang penuh motivasi, loyalitas, dan produktivitas berkelanjutandan motivasi pelayanan publik di Kabupaten Indragiri Hilir.

1.4 SISTIMATIKA PENULISAN

Untuk mengetahui bagian-bagian yang akan dibahas dan mempermudah pemahaman dalam penulisan ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan.

Penulis akan menyajikan pembahasan dalam tiga bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang landasan-landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, kerangka pemikiran, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengolahan data, dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat dan gambaran umum perusahaan serta visi dan misi perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan hasil dari penelitian dan pembahasan yang meliputi jawaban atas permasalahan yang dikemukakan yang berisi perhitungan dan analisis menggunakan EVA dan MVA.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil analisis penelitian dan saran yang dapat diberikan berkaitan dengan masalah yang diteliti atau dianalisis

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Social Excange Theory*

14

Grand Theory yang digunakan peneliti pada penelitian ini yaitu teori pertukaran sosial atau *Social Exchange Theory* (Emerson, 1976) dengan prinsip teori behaviorisme. Teori ini terkait dengan variabel inti dari penelitian ini yaitu OCB. Menurut Emerson, interaksi sosial yang terjadi bisa didasarkan pada keuntungan yang didapat orang dari kontribusi yang disumbangkannya (Durahman et al., 2016).

Social exchange theory (teori pertukaran sosial) adalah kerangka konseptual yang menginterpretasikan interaksi sosial sebagai serangkaian pertukaran timbal balik yang bertujuan untuk memaksimalkan manfaat dan meminimalkan biaya bagi individu (Blau, 1964; Homans, 1961). Dalam konteks organisasi, teori ini berpendapat bahwa hubungan antara karyawan dan pimpinan, serta antara karyawan dengan organisasi secara keseluruhan, adalah sebuah bentuk pertukaran. Karyawan memberikan usaha, loyalitas, dan perilaku proorganisasi lainnya, sementara pimpinan atau organisasi memberikan dukungan, pengakuan, dan sumber daya. Pertukaran ini bersifat sukarela dan didasarkan pada asumsi kepercayaan bahwa tindakan timbal balik akan terjadi di masa depan (Harianto, 2025).

2.1.2. *Work life balance*

Konsep *work-life balance* pertama kali muncul di Inggris pada era akhir 1970-an untuk menjembatani keselarasan antara tuntutan karier dan dimensi kehidupan pribadi individu (Ramya dkk., 2017). Dalam pandangan Dundas, keseimbangan ini merupakan bentuk pengelolaan yang efektif atas porsi aktivitas profesional dan non-profesional, yang mencakup keharmonisan hubungan keluarga, kontribusi sosial, pengembangan potensi diri, hingga pemenuhan kebutuhan rekreasi.

Konsep keseimbangan kehidupan kerja *work life balance* menekankan pada penyelarasan yang harmonis antara pencapaian karier dan aspek personal, sehingga porsi untuk kebahagiaan, hubungan keluarga, waktu luang, serta kebutuhan spiritual tetap terpenuhi secara seimbang. (Herlambang 2019). Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja menunjukkan temuan yang beragam dalam berbagai literatur. Di satu sisi, Aliya dkk. (2020) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan, yang didorong oleh kemampuan karyawan dalam menjaga proporsi keterlibatan mereka. Di sisi lain, studi dari Endeka dkk. (2020) justru menunjukkan hasil sebaliknya; keseimbangan kehidupan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karena adanya fleksibilitas jam kerja yang telah memberi karyawan waktu luang memadai di luar aktivitas pekerjaan (Asari, 2022). Keseimbangan kehidupan kerja *work life balance* yang optimal tercipta ketika karyawan merasa sanggup menyatukan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal maupun tanggung jawab luar kantor lainnya secara harmonis (Moore, dalam Moedy). Keseimbangan

kehidupan kerja memberi ruang bagi karyawan untuk memanfaatkan fleksibilitas waktu agar dapat menyelaraskan tuntutan karier dengan berbagai kepentingan pribadi seperti urusan keluarga, kegemaran, pendidikan, maupun aktivitas kreatif. (Frame & Hartog, dalam Moedy 2013, dikutip dalam Made & Ganapathi, 2016).

2.1.2.1 Aspek *work life balance*

McDonald dan Breadly (dalam Herlambang, 2019), membagi keseimbangan kehidupan kerja ke dalam tiga aspek:

a. Keseimbangan Waktu

   Pembagian durasi secara proporsional antara urusan profesional dan ranah personal. Pengelolaan waktu yang seimbang ini berperan langsung dalam meningkatkan daya fokus, produktivitas, serta kepuasan individu terhadap pekerjaannya.Keseimbangan keterlibatan

b. Keseimbangan Keterlibatan

   Keselarasan komitmen dan atensi psikologis, baik saat menjalankan peran dalam pekerjaan maupun di luar lingkungan kerja. Keseimbangan ini membuat seseorang dapat menikmati dan hadir sepenuhnya pada setiap aktivitas yang dilakoni.

c. Keseimbangan Kepuasan

   Pemenuhan rasa puas yang setara pada kehidupan karier dan pribadi. Kondisi ini tercapai sewaktu individu mampu mengintegrasikan kebutuhan profesional dan non-profesionalnya secara optimal.

.

2.1.2.2 Jenis-jenis *work life balence*

a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*): Tingkat gangguan pekerjaan terhadap urusan pribadi, seperti tingginya beban kerja yang menyita waktu luang dan ruang gerak personal.
b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*): Pengaruh kendala pribadi terhadap efektivitas profesional, di mana persoalan di luar kantor berpotensi menurunkan kinerja kerja.
c. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*): Kontribusi positif kondisi personal terhadap kualitas kerja, di mana kesejahteraan dan kebahagiaan di rumah mampu menjaga *mood* serta energi positif saat menuntaskan tugas.(Herlambang 2019)

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*

Work Life Balance adalah kondisi seimbang di mana individu mampu mengelola dan memenuhi tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab di luar pekerjaan (kehidupan pribadi, keluarga, sosial, dan kesehatan) beberapa faktor yang mempengaruhi :

a. Karakteristik Kepribadian, Sifat-sifat seperti kesadaran diri (*conscientiousness*), keterbukaan terhadap pengalaman, keramahan, dan kecerdasan emosional dapat memengaruhi cara seseorang mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
b. Kondisi dan dinamika dalam keluarga menjadi salah satu penentu utama munculnya ketimpangan antara karier dan urusan personal. Ketika terjadi

hambatan seperti ambiguitas peran atau konflik internal di lingkungan keluarga, hal tersebut berpotensi mengganggu kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerjanya.

c. Karakteristik Pekerjaan, elemen kunci i pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau stres yang tinggi dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

d. Sikap, Dimana dalam dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Dukungan dari atasan (manajer), dan rekan kerja sangat penting.

2.1.2.4 Indikator *work life balance*

McDonald dan Bradley (dalam Dina, 2018; dipaparkan kembali oleh Kasmiati, 2023) mengemukakan tiga dimensi utama untuk mengukur work-life balance seseorang, yaitu:

a. Keseimbangan Waktu (Time Balance): Menekankan pada proporsi alokasi waktu yang setara antara tuntutan pekerjaan atau karier dengan pemenuhan kebutuhan pribadi dan keluarga.

b. Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance): Mengacu pada keterikatan psikologis serta komitmen individu dalam membagi fokus antara ranah profesional, urusan domestik, dan diri sendiri guna mencegah munculnya konflik peran.

c. Keseimbangan Kepuasan (Satisfaction Balance): Menilai tingkat kepuasan subjektif individu atas keberhasilannya dalam memelihara keselarasan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan personal.

2.1.3 Kinerja karyawan

Menurut Rahma dalam Rifa'i dan Suci (2023) Kinerja adalah sebagai berikut: "Kinerja karyawan adalah suatu capaian yang diraih seorang karyawan selama periode terntentu oleh karena itu kinerja juga disebut dengan prestasi kerja"Menurut Amstrong definisi kinerja adalah input dan output tujuan yang diukur, tidak hanya dari hasil yang dicapai tetapi juga proses mencapainya. Kinerja didefinisikan sebagai penilaian yang diperoleh dari aktivitas serta peran pada periode pekerjaan tertentu. Menurut Soomro et al. (2019) kinerja karyawan adalah produktivitas dari setiap karyawan, yang menghasilkan imbalan atas pengembalian yang berwujud maupun tidak.(Triyana Muliawati, 2020).

Menurut Wibowo dalam Herlambang (2019), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, kepuasan konsumen, serta kontribusi terhadap perkembangan ekonomi. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, penilaian kinerja mencakup apa yang berhasil dikerjakan sekaligus bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sementara itu, Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pencapaian tersebut harus diarahkan

untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak bertentangan dengan peraturan hukum, serta tetap berpedoman pada nilai moral dan etika. Kinerja karyawan memiliki pengaruh seberapa besar mereka berperan kepada perusahaan (Asari, 2022).

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tetap mematuhi hukum, etika, dan moral (Nurjaya, 2021). Kinerja juga bisa dianggap sebagai perilaku nyata yang mencerminkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan (Herlambang & Murniningsih, 2019). Mangkunegara & Prabu (2017) lebih lanjut mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh dan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nadapdap & Harahap, 2023).

2.1.3.1 Jenis-jenis kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2016) menyatakan kinerja terbagi dua tipe yaitu:

a. *Task performance*

   kinerja tugas didefinisikan sebagai tingkat efektivitas yang berhubungan dengan kinerja yang dari suatu aktivitas yang memiliki kontribusi terhadap inti operasi atau kegiatan perusahaan.

b. *Contextual performance*

   Kinerja kontekstual merupakan kinerja yang melibatkan relawan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang secara formal bukan merupakan tanggung jawab pribadi. Tujuan dari kineja kontekstual adalah untuk

menyelesaikan tugas yang ada dalam organisasi secara keseluruhan dengan bekerjasama satu sama lain antar pekerja.

2.1.3.2.Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a. Efektifitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien.

b. Otoritas (Wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepda hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif.

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Herlambang 2019).

2.1.3.3.Tujuan kinerja karyawan

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa berhasil seorang bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Apakah sesuai dengan yang telah ditentukan, atau bahkan melenceng. Menurut Ivancevich dan Surya dalam kasmiati (2023) kinerja mempunyai tujuan antara lain:

a. Pengembangan, untuk menentukan pegawai yang perlu ditraning, dan membantu hasil traning.
b. Pemberian Reward, untuk memproses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi.
c. Motivasi, untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
d. Perencanaan SDM, bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan SDM.
e. Kompensasi, dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menetukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang berkinerja tinggi atau rendah, dan bagaimana prinsif pemberian kompensasi yang adil.
f. Komunikasi, merupakan dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.(kasmiati et all,2023)

2.1.3.4.Indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa terpadat komponen yang terdapat pada kinerja karyawan, yaitu :

a. Kualitas, yaitu tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit,jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu, yaitu tingkat suatu aktifitas diselelsaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d. Efektifitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi di maksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan atau bimbingan dari pengawas atau meminta turut campur tangan pengawas.

Menurut Utami et al. (2021) terdapat empat indikator kinerja yaitu kualitas kerja, dapat dinilai berdasarkan segi akurasi ketepatan waktu, kerapian, kecepatan, serta keterampilan bekerja dalam menyelesaikan tugas; kuantitas kerja, ukuran kinerja dapat dinyatakan dalam jumlah persentase antara output aktual dan output target sesuai dengan periode dan waktu yang telah ditetapkan; keandalan, mencerminkan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dengan tingkat kemauan, ketelitian, dan semangat yang tinggi; sikap kooperatif, mampu bekerja sama dengan pimpinan, rekan kerja, dan orang lain dalam melaksanakan suatu tugas (Herlambang 2019; Triyana Muliawati, 2020).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang sasaran kerja pegawai yang terdiri dari:

a. Kuntitas

b. Kualitas

c. Waktu

d. Biaya

2.1.4. Kepuasan kerja

Menurut Robbins et al. (2018) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang diwujudkan dari evaluasi perseorangan secara luas dan jelas. diterapkan, memenuhi standar kinerja, dan sejenisnya (Gibson,dalam Asari, 2022). Karyawan menilai bahwa kepuasannya dengan pekerjaan merupakan penjumlahan kompleks dari banyak aspek yang berbeda. Menurut Kaswan (2017) kepuasan kerja merupakan karyawan yang berpendapat tentang baik atau buruknya terhadap berbagai aspek di pekerjaannya. Menurut Wibowo (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat umum terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Setiap pekerja mengharapkan kepuasan yang akan diperoleh ditempat kerjanya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas para karyawan di tempat kerja (Asari, 2022; Herlambang 2019).

Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Made & Ganapathi, 2016). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan

antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima (Muafi, 2020). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Winarsih, 2019, dalam Yandra Rivaldo, 2020).

2.1.4.1 Jenis- jenis Kepuasan kerja

Luthans dalam Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, (2017) mengemukakan lima kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan harus memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung
b. Gaji, dimana upah yang diterima dipandang pantas dalam organisasi
c. Kesempatan promosi, dimana terdapat kesempatan untuk maju dalam organisasi
d. Pengawasan, dimana terdapat penyedia yang memiliki kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
e. Rekan kerja, dimana terdapat rekan kerja yang memiliki kepandaian secara teknis dan memberi dukungan secara sosial.

2.1.4.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Sutrisno dalam Rondonuwu Fenia Annamaria et al., (2018:33) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan

karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, dan keterampilan.

b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

d. Faktor financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.1.4.3.Tujuan kepuasan kerja

Dampak dari kepuasan kerja dapat ditinjau melalui dua dimensi utama. Dari kacamata individu, kepuasan kerja mewujud dalam bentuk sensasi positif yang dirasakan pegawai saat menyelesaikan pekerjaan mereka. Sementara itu dari kacamata manajerial, pencapaian kepuasan kerja bermuara pada peningkatan produktivitas serta performa kerja karyawan guna mendukung keberhasilan tujuan perusahaan (Prawira, 2020).

2.1.4.4.Indikator kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2018) sebagai berikut :

a. kedisplinan, berarti tingkat di mana pegawai Menunjukkan komitmen penuh dalam menerapkan setiap tata tertib serta ketentuan yang berlaku di lingkungan

kerja.

b. Etos kerja, yang mencerminkan perilaku karyawan dalam pekerjaan sehari-hari—seperti kejujuran dan sikap saling menghormati.

c. turn over (perputaran pegawai), terjadi saat pegawai keluar dari organisasi tempat ia bekerja.(Prawira, 2020)

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014, sebagaimana dikutip dalam Nabawi, 2019) mencakup lima elemen utama:

a. Menyenangi Pekerjaan: Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang mampu dikerjakannya dengan baik.

b. Mencintai Pekerjaan: Keterikatan emosional yang mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab.

c. Moral Kerja: Komitmen batin individu atau kelompok dalam mencapai sasaran kerja sesuai standar mutu yang ditetapkan.

d. Kedisiplinan: Sikap mental yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, serta keteraturan terhadap aturan organisasi.

e. Prestasi Kerja: Hasil kerja optimal yang diraih berdasarkan kompetensi, kesungguhan, dan efisiensi waktu.

Sementara itu, Widodo (2015) merumuskan enam indikator kepuasan kerja yang berbeda, antara lain:

a. Gaji/Kompensasi: Kesesuaian imbalan yang diterima dengan kebutuhan serta rasa keadilan karyawan.

b. Pekerjaan Itu Sendiri: Kualitas dan karakteristik isi tugas yang memberikan rasa puas.

c. Rekan Kerja: Kualitas interaksi dan hubungan sosial antarpegawai di lingkungan kerja.

d. Kepemimpinan/Atasan: Gaya pengawasan, instruksi, serta dorongan yang diberikan oleh pimpinan.

e. Peluang Promosi: Kejelasan dan keadilan jenjang karier untuk berkembang dalam organisasi.

Lingkungan Kerja: Kondisi fisik maupun atmosfer psikologis tempat karyawan beraktivitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pengambilan Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Maka dalam telaah pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Tabel 2.1: Tabel PenelitianTerdahulu

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Asari, A. F. (2022)	Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.	X1: WLB X2 :Lingkungan Kerja Z : kepuasan Kerja	Kuantitatif (PLS)	1. WLB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kepuasan Kerja memediasi secara signifikan hubungan antara WLB terhadap Kinerja Karyawan.

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Rondonuwu et al. (2018)	Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.	X: WLB Y: Kepusan kerja	Kuantitatif (Regresi Linier Sederhana)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3.	Muliawati & Frianto (2020)	Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	X1: WLB X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif (Regresi Linier Berganda)	WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Rivaldo & Ratnasari (2020)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Z: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Kepuasan Kerja tidak berfungsi sebagai variabel *intervening* (mediator) yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan. Pengaruh positif Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja cenderung terjadi secara langsung.
5.	Hascaya	Pengaruh	X1: WLB X2:	Kuantitatif	Kepuasan Kerja

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Ciptaning Herlambang (2019)	*Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *intervening*	Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan		berperan penuh dalam memediasi hubungan antara Worklife Balance dengan Kinerja Karyawan. WLB tidak dapat meningkatkan Kinerja tanpa melalui Kepuasan Kerja.
6.	Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Disiplin Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif / Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, Yohanes Firmansyah (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	*Literature Review* (Tinjauan Literatur)	Tenaga kerja adalah faktor kunci keberhasilan organisasi. Ketidakpuasan karyawan dengan sifat pekerjaan dapat menimbulkan ancaman bagi kinerja keseluruhan organisasi. Organisasi berupaya menemukan tingkat kepuasan

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					karyawan untuk meningkatkan produktivitas.
8.	Surya Kelana Basri dan Rusdiaman Rauf (2021)	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	X1: Semangat Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Metode Survey / Regresi Berganda dan Uji Determinasi	Secara parsial, hanya Semangat Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Namun, secara simultan (bersama-sama), Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
9.	Tarjo (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)	X1: Motivasi Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif / Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Kepuasan Kerja tidak berpengaruh. Namun, secara bersama-sama kedua variabel

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10.	Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019)	Mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	X1: Kompentensi X2: Motivasi X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif Asosiatif / Regresi Linier Berganda	Secara parsial, hanya Kepuasan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, secara simultan (bersama-sama), Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
11.	Andia Salsabilla dan Ian Nurpatria Suryawan (2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan	X1: Kepuasan kerja X2: disiplin kerja X3: motivasi kerja Y: Kinerja Karyawan	*Non-probability sampling* (*Purposive Sampling*).	Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan PT. KWS, dan hal ini perlu diperhatikan untuk mendapatkan Kinerja Karyawan yang maksimum.

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
12.	Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, dan Arik Prasetya (Tahun tidak spesifik, jurnal tahun 2017)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional	X1: Kepuasan Kerja X2: Disiplin Kerja. Y: Disiplin Kerja.	Pendekatan Kuantitatif / Analisis Jalur (*Path Analysis*)	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional. Disiplin Kerja berperan memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.
13.	Agung Aditya Saputra (2021/2022)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X1: Kompensasi X2: Lingkungan Kerja X3: Beban Kerja Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Faktor-faktor utama yang memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja.
14.	Putu Melati Purbaningrat Yo' & Ida Bagus Ketut Surya (2015)	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi	X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja Y: Kepuasan Kerja	Kuantitatif / Analisis Jalur (*Path Analysis*).	Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan stres kerja, dan peningkatan stres kerja akan menurunkan kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
15.	Aira Putri Eri Dasli & Rifdah Achmad (2024)	Evaluasi Stres Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Tenaga Kerja di PT. Trivindo	X1: Stres Kerja Y: Kepuasan Karyawan	Kuantitatif / Regresi Linier Sederhana	Stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Trivindo

NO	Nama penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Sukses Mandiri			Sukses Mandiri.

Sumber : data diolah, 2026

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1.Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dan Saina (2016), kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir dari tugas yang telah diselesaikan, tetapi juga mencakup proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Sementara itu, *work life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaannya. Keseimbangan ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penerapan program *work life balance* di lingkungan perusahaan diharapkan mampu membantu karyawan bekerja secara lebih optimal, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2.3.2 Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo dalam Herlambang (2019), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, kepuasan konsumen, serta kontribusi terhadap perkembangan ekonomi. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, penilaian kinerja mencakup apa

yang berhasil dikerjakan sekaligus bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sementara itu, Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Pencapaian tersebut harus diarahkan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak bertentangan dengan peraturan hukum, serta tetap berpedoman pada nilai moral dan etika.(Sarah Ancella Rudfika Wirawan & Sukmarani, 2023)

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2016), kepuasan kerja menggambarkan sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat melalui perbandingan antara penghargaan yang diterima dengan imbalan yang menurut karyawan semestinya diperoleh sesuai dengan kontribusinya.

Hasil penelitian Widjaja (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, terutama ketika memperoleh umpan balik yang sepadan dengan usaha yang diberikan, cenderung menunjukkan produktivitas dan kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Kinerja sendiri dapat dipahami sebagai hasil kerja yang berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi, pemenuhan kepuasan konsumen, serta pemberian kontribusi terhadap perkembangan ekonomi.

2.3.4 Hubungan *Work life balance* tehadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widjaja (2018) menyatakan bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai peran memediasi antara pengaruh *Work*

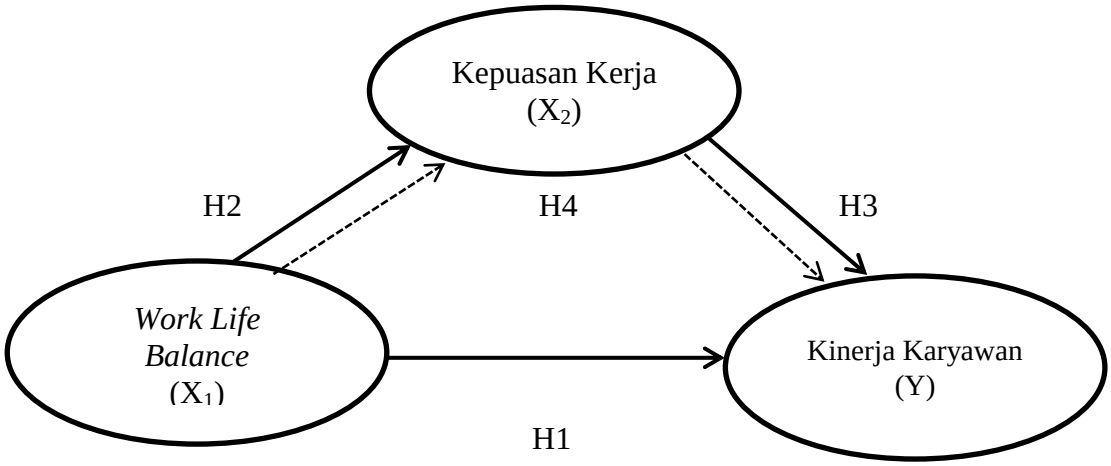
life balance terhadap Kinerja karyawan. Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan dapat dikatakan baik ketika mempunyai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan diimbangi dengan karyawan yang merasa puas bekerja di suatu perushaan yang akan menyebabkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut menjadi meningkat. Kepuasan karyawandapat disebabkan oleh salah satu hal seperti mendapatkan sarana dan preasarana yang memadai. Selain itu, keterkaitan antara *work life balance*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sangat erat. yang mana ketika karyawan merasa aman secara psikologis,mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan dan mampu menemukan makna dari pekerjaan yang dilakukan. Meaningful work mencerminkan sejauh mana individu merasakan bahwa pekerjaannya memiliki nilai,tujuan, dan kontribusi yang penting baik bagi dirinya sendiri maupun organisasi. (Rifa, muchlis, 2024)

2.4 Kerangka pemikiran

Kerangka berfikir adalah alur logika berpikir yang menghubungkan antara teori atau konsep dengan berbagai variabel penelitian yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Uma Sekaran dalam Sugiyono (2022) menemukan bahwa "Kerangka berfikir nmerupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting". Karyawan dengan *work ife balance* yang stabil cenderung lebih bersemangat, tidak cepat lelah, dan tidak tertekan, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka, yang mana Pemikiran ini di dukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fathur Asari (2022) dalam penelitian ini

menunujukan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien sebesar 0,319. Selain itu, work-life balance juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien 0,686), dan kepuasan kerja sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,563).

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang menyenangkan terhadap pekerjaan, dan hal ini merupakan prediktor penting bagi performa kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi dan menghasilkan kinerja yang optimal. Pemikiran ini juga di dukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh Hascaya Ciptaning Herlambang (2019) dalam penelitian ini berpendapat bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig. 0.002). Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Berikut kerangka pemikiran penulis :



Gambar 2.1 : kerangka berpikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, sebagaimana diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut : Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih Sugiyono, (2015). Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian Sugiyono mengemukakan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Sesuai dengan variable-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 = Terdapat pengaruh yang positif antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = Terdapat pengaruh yang positif antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.

H3 = Terdapat pengaruh yang positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H4 = Terdapat pengaruh yang positif Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

2.6 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi objek atau faktor yang memiliki nilai bervariasi dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga dapat ditarik kesimpulan. Menurut sugiono (2022) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel exogenous dalam suatu model jalur adalah semua variabel yang tidak ada penyebab explisitnya atau dalam diagram tidak ada anak anak panah yang menuju kearahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran. Jika antara variable exogenous dikorelasikan maka korelasi tersebut ditunjukkan dengan anak panah berkepala dua yang menghubungkan variable-variabel tersebut. Variabel *endogenus* adalah variable yang mempunyai anak panah anak panah yang menuju kearah variable tersebut.Variable yang termasuk didalamnya mencakup semua variable perantara dan tergantung.Variable perantara endogenus mempunyai anak panah yang menuju kearahnya dan dari arah variable tersebut dalam suatu model diagram jalur. Adapun variable tergantung hanya mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya (Pardede, & Manurung., 2014)

2.6.1 Konsep Operasional Variabel & Indikator

Penelitian ini dilaksanakan dengan fokus pada 3 (tiga) variabel yang terdiri dari satu variable exogenous, yaitu variable *Work Life Balance* serta dua variable endogenus yaitu variabel Kepuasan Kerja dan variable Kinerja Karyawan. Untuk memperlancar dalam pengumpulan data dan pengukurannya, maka variabel-variabel dalam penelitian ini perlu dijelaskan dengan definisi operasional sebagai berikur:

1.*Work Life balance*

Keseimbangan waktu, energi, dan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam mengalokasikan diri antara tanggung jawab kantor dan non-kantor di

Dinas Koperasi dan UKM. *Work life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual (Herlambang 2019). Menurut McDonald dan Bradley (2018) bagi indikator *work life balance*, yaitu :

a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Merupakan salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang diberikan untuk bekeja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga.

b. Keseimbangan Keterlibatan *(Involvement Balance)*

Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga dan karir dan komitmennya terhadap keputusan yang dipilih terhadap *work life balance*. Keterlibatan psikologis ini beperan penting dalam keputusan individu untuk menyeimbangkan kehidupannya, sehingga tidak terjadinya suatu konflik dan kebingungan dalam melaksanakan tiga keseimbangan tersebut.

c. Keseimbangan Kepuasan *(Satisfaction Balance)*

Membentuk tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir. Kepuasan terhadap berhasil atau tidaknya individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya(Kasmiati, 2023).

2. Kinerja Karyawan Dinas DKUKMPP

Pencapaian tugas oleh individu maupun kelompok dalam organisasi harus selaras dengan rincian peran masing-masing serta tetap mematuhi

hukum, etika, dan moralitas yang berlaku (Afandi, 2018). Pada akhirnya, kualitas dari hasil kerja tersebut menjadi penentu seberapa besar sumbangsih karyawan terhadap keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan (Asari, 2022). Komponen utama kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019) terdiri dari lima indikator penting :

a. Kualitas, Mutu dan mutu kesempurnaan hasil kerja yang diukur dari sejauh mana tugas memenuhi standar ideal serta target yang ditetapkan.
b. Kuantitas, Jumlah atau volume keluaran (*output*) yang berhasil diselesaikan, baik dalam bentuk unit kerja maupun siklus aktivitas.
c. Ketepatan Waktu, Efisiensi alokasi waktu dalam menyelesaikan tugas sehingga target tercapai sesuai jadwal tanpa mengganggu kelancaran aktivitas lainnya.
d. Efektifitas, Optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi untuk memberikan nilai tambah dan dampak maksimal bagi perusahaan.
e. Kemandirian, Tingkat otonomi dan kesanggupan karyawan dalam menuntaskan tanggung jawabnya tanpa bergantung pada pengawasan atau instruksi atasan secara terus-menerus.

222

3. Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2017), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan bentuk penilaian personal karyawan mengenai sejauh mana aspek-aspek menyenangkan atau kurang menyenangkan hadir dalam lingkungan serta pelaksanaan tugas mereka. Selisih antara besaran imbalan yang benar-benar diraih karyawan dengan nominal yang dipercaya pantas mereka dapatkan

menjadi indikator umum dari kepuasan kerja (Wibowo, 2019). Pada dasarnya, setiap individu mendambakan rasa puas di lingkungan kerjanya, sebab kondisi emosional ini memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja mereka. (Asari, 2022; Herlambang 2019) Menurut Hasibuan (2018) sebagai berikut :

a. kedisplinan, berarti tingkat di mana pegawai mematuhi semua aturan yang berlaku di dalam organisasi

b. moral kerja, mencerminkan perilaku pegawai dalam bekerja sehari-hari seperti kejujuran dan sikap saling menghormati

c. *turn over* (perputaran pegawai), terjadi saat pegawai keluar dari organisasi tempat ia bekerja**.**(Prawira, 2020)

Tabel 2.2

Tabel indicator				
No	**Variabel**	**Indikator**	**Item**	**Skala**
1	*Work Life Balance*. (McDonald dan Bradley,2018)	Keseimbangan waktu	1 – 3	Ordinal
		Keterlibatan	4 – 5	Ordinal
		Keseimbangan kepuasan	6 – 7	Ordinal
2	Kinerja Karyawan (Mangkunegara ,2019)	Kualitas	1 – 2	Ordinal
		Kuantitas	3– 4	Ordinal
		Ketepatan Waktu	4 – 5	Ordinal
		Efektifitas Kemandirian	6 – 7	Ordinal
3	Kepuasan kerja, (Hasibuan,2018)	Moral Kerja	1-5	Ordinal
		Disiplin	6-7	Ordinal
		Perputaran Pegawai	8-10	Ordinal

Sumber Data : (Rihi., et all. 2020); (Gould-Williams et al., 2015); (Ahmad Rifa'i, 2022)

2.6.2 Indikator Penelitian

a. Variabel *exogenus* (*Work life balance)* untuk mengukur seberapa efektif individu membagi alokasi waktu mereka antara peran pekerjaan dan peran di luar pekerjaan. Keseimbangan Waktu, alokasi jam kerja dan pribadi yang adil, Keseimbangan Keterlibatan, fokus mental dan energi pada peran yang sedang dijalankan, dan Keseimbangan Kepuasan (perasaan sukses dan bahagia dalam kedua domain, kerja dan pribadi.

b. Variabel *Endogenus* (Kepuasan Kerja dan variable Kinerja Karyawan) Kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah dua variabel endogen yang sangat penting dalam penelitian keorganisasian, sering dipengaruhi oleh faktor eksogen seperti *Work Life Balance*. Kepuasan Kerja diukur melalui evaluasi subjektif karyawan terhadap beberapa aspek kunci pekerjaan mereka. Indikatornya mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri seperti tantangan dan minat, gaji dan tunjangan keadilan kompensasi, kesempatan promosi jalur karier yang jelas, kualitas pengawasan dukungan dan hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja kerja sama dan lingkungan sosial. Sementara itu, Kinerja Karyawan dinilai secara komprehensif, mencakup dua kategori utama. Kinerja Tugas (*In Role Performance*) diukur dari kemampuan karyawan memenuhi tanggung jawab formal, dilihat dari indikator kualitas, kuantitas, dan pengetahuan kerja yang dimiliki.

BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut Prasetyo (2012), Jenis penelitian hanya sebuah upaya untuk mengklasifikasi penelitian yang sudah ada yang bertujuan untuk memudahkan bagi kita. Berdasarkan manfaat penelitiannya penelitian ini menggunakan jenis penelitian murni yang manfaatnya dirasakan dalam waktu yang lama. Lamanya manfaat ini lebih karena penelitian ini biasanya dilakukan karena kebutuhan peneliti sendiri. Penelitian murni juga mencakup penelitian-penelitian yang dilakukan dalam kerangka akademis.

Berdasarkan Metode penelitiannya penelitian ini menggunakan metode survey/penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi yang di analisis adalah data sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian kejadian relative, distribusi, dan hubungan antar variable. Generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat apabila yang digunakan adalah sampel representative. Penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable variable yang akan diteliti serta hubungan antara satu variable dengan variable lainnya. Dalam penelitian ini menggunakan Penelitian Asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih.

Menurut jenis datanya Penelitian ini menggunakan Penelitian Kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan angka sebagai pendekatan penelitiannya. Metode kuantitatif ini juga disebut sebagai metode positivistic karena

18 berlandaskan pada filsafat positivism.Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Metode ini dinamakan kuantitatif lantaran data yang dihimpun berwujud angka dan diolah menggunakan perhitungan statistik (Sugiyono, 2015). Secara
141 komprehensif, pendekatan kuantitatif berakar pada filosofi positivisme untuk mengamati populasi atau sampel spesifik. Prosesnya memanfaatkan instrumen pengumpulan data yang terukur, dianalisis secara statistik, serta berfokus untuk
224 menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.1. Desain Penelitian

Penulis menggunakan studi deskriptif dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Indriantoro et.al (2002) mengatakan bahwa studi deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada, pengumpulan data melalui studi ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian.Penelitian ini menggunakan pendekatan data primer sebagai sumber
44 datanya. Penelitian ini bertujuan menguji Hipotesis, untuk mengetahui pengaruh antara variable dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan serta tujuan penelitian yang diharapkan. Dari penjelasan tersebut maka penelitian ini merupakan penelitian yang berusaha menjelaskan karakteristik fenomena yang ada, menguji hipotesis dan mengevaluasinya, untuk kemudian dapat ditarik
225 kesimpulan dari hasil uji hipotesis yang dilakukan. Data-data yang telah diperoleh kemudian akan diolah dan dianalisis. Analisis dilakukan dengan menggunakan

metode kuantitatif pendekatan statistika yang relevan dan tepat.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir (DKUKMPP). kabupaten Indragiri Hilir.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan Peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini yaitu dimulai dari Bulan Oktober 2025 sampai dengan penelitian ini dinyatakan selesai.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Dalam konteks penelitian, populasi statistik merupakan kelompok subjek atau objek yang memuat karakteristik serta atribut kuantitatif tertentu sesuai batas yang ditetapkan peneliti. Pengelompokan ini bertujuan untuk dipelajari secara mendalam hingga menghasilkan inferensi atau kesimpulan yang valid Sugiono, (2015). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) yang ada di Indragiri Hilir, dengan jumlah 38 orang Dengan demikian, seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian, sehingga sampel penelitian berjumlah 38 orang orang. Penggunaan teknik ini bertujuan agar hasil penelitian memiliki validitas yang tinggi karena mewakili 100% populasi.

3.3.2. Sampel

Sampel didefinisikan sebagai porsi kecil dari populasi yang mewakili seluruh sifat dan karakteristik populasi induknya (Sugiyono, 2015). Pengambilan sampel menjadi solusi praktis ketika jumlah populasi terlalu luas untuk diteliti secara menyeluruh akibat kendala anggaran, keterbatasan tenaga, maupun efisiensi waktu. Temuan dari sampel tersebut nantinya akan diberlakukan secara umum untuk seluruh populasi, sehingga pemilihan sampel wajib dipastikan benar-benar representatif (mewakili). Sampel adalah himpunan bagian (subset) dari populasi, sedangkan populasi adalah kelompok lengkap orang, perusahaan, rumah sakit, toko, mahasiswa, atau sejenisnya yang memiliki beberapa set karakteristik (Pardede et al., 2014), Menurut Ghozali (2014:30), besarnya sampel untuk pengujian PLS digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten dan memiliki pengaruh yang lebih besar, minimal direkomendasikan sebanyak 30 sampai 100 kasus. Terdapat beberapa pertimbangan dalam menentukan sampel yang dikemukakan oleh Zuriah (2009:119) diantaranya adalah biaya, waktu dan ketelitian penelitian meliputi pengumpulan, pencatatan dan analisis data. Karena berbagai pertimbangan tersebut, peneliti menentukan jumlah total responden penelitian ini adalah 100 responden. adapun sampel yang digunakan pada Penelitian ini Berjumlah 38 Orang Karyawan di kantor UMKM inhil.

3.3.2.1. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan metode yang digunakan untuk menentukan anggota populasi yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono,

2015). Pemilihan teknik ini bertujuan agar sampel yang digunakan mampu menggambarkan karakteristik populasi, baik dari segi jumlah maupun unsur-unsur yang dimilikinya (Pardede, 2014).

Penelitian ini menerapkan *non probability* sampling dengan metode sampling jenuh. Melalui metode tersebut, seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Pemilihan sampling jenuh dilakukan karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif terbatas, yaitu sebanyak 38 orang karyawan Kantor DKUKMPP. Dengan demikian, sampel penelitian ini terdiri atas seluruh karyawan yang termasuk dalam populasi tersebut.

3.4. Pengumpulan Data

3.4.1Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dan sumber data yang dibutuhkan berupa :

a. Data Primer, data yang penulis dapatkan dari hasil pengamatan, melalui kuesioner dan wawancara kepada Karyawan Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian (DKUKMPP) yang menjadi objek penelitian.
b. Data Sekunder, Data sekunder yaitu data yang telah dipublikasikan. Data ini diperlukan untuk mendukung penelitian yang meliputi data profil instansi,buku literatur tentang variabel penelitian dan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan pencarian jurnal yang sesuai dengan permasalahan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari cara atau teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode kuisioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan

106

data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono, (2015). Data dikumpulkan dengan memberikan secara langsung pertanyaan atau kuesioner kepada para responden yaitu aparatur pemerintahan desa dilingkungan desa tanah merah.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup, kuesioner tertutup digunakan untuk mendapatkan data tentang tanggapan mengenai indikator-indikator dari variabel-variabel yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini, Guna mempermudah pengolahan data, setiap respons kuesioner dikuantifikasi melalui pemberian bobot numerik dan dilanjutkan dengan perhitungan proporsi persentase pada masing-masing opsi jawaban. Pembobotan dan pengelompokan nilai kuesioner ini mengacu pada skala baku Likert yang terbagi ke dalam lima jenjang interval, dengan rincian sistem penilaian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Likert's

Skala Pengukuran Likert's	
PERTANYAAN	**BOBOT**
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai.

3.5. Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengolah data dengan cara menyajikan, menjelaskan, dan menggambarkan informasi yang telah diperoleh sesuai dengan kondisi sebenarnya. Analisis ini tidak ditujukan untuk membuat kesimpulan yang bersifat umum atau melakukan generalisasi terhadap populasi yang lebih luas (Sugiyono, 2006).

Untuk mengetahui gambaran distribusi skor pada setiap variabel berdasarkan kategori tertentu, digunakan skor ideal sebagai acuan interpretasi. Nilai yang semakin mendekati skor ideal maksimum menunjukkan kecenderungan yang semakin positif. Sebaliknya, skor yang mendekati nilai ideal minimum menunjukkan kecenderungan yang semakin negatif.

Sebagai dasar dalam mengukur masing-masing variabel, data yang diperoleh kemudian dikelompokkan ke dalam lima kategori. Penentuan kategori tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval: } \frac{skor\ tertinggi - skor\ terendah}{kategori} \text{ (Irianto, 1988)}$$

Skor total maksimum pada setiap variabel ditentukan dengan mengalikan jumlah butir pertanyaan dengan nilai tertinggi dari alternatif jawaban yang tersedia. Sementara itu, skor total minimum diperoleh melalui perkalian antara jumlah butir pertanyaan dan nilai terendah pada pilihan jawaban. Setelah seluruh data terkumpul, hasil jawaban responden disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase, baik berdasarkan jumlah jawaban secara keseluruhan

maupun proporsi persentasenya.

Tetap sesuaikan istilah, jumlah item, dan skala jawaban dengan instrumen penelitian yang digunakan. Parafrase juga tetap perlu mencantumkan sumber apabila konsep atau metode tersebut diambil dari referensi tertentu.

3.5.2. Analisis data SEM-PLS dengan SmartPLS

Penelitian ini menggunakan teknik *Structural Equation Modeling – Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk mengevaluasi data dan menguji hipotesis yang diajukan. SEM sendiri merupakan metode analisis multivariat yang kerap diterapkan pada penelitian sosial guna menguji hubungan antarvariabel secara serentak. Menurut Hair dkk. (2013, sebagaimana dirujuk oleh Sholihin, 2013), pemodelan persamaaan struktural ini secara garis besar dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu *Covariance-Based Structural Equation Modeling* (CB-SEM) serta *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). *Partial Least Square* (PLS) adalah bagian dari SEM. SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Selain itu, asumsi distribusi data dalam SEM-PLS relatif lebih longgar dibandingkan CB-SEM. SEM-PLS juga dapat menganalisis model pengukuran reflektif dan formatif serta variable laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah identifikasi. Sholihin, (2013). PLS-SEM sendiri menggunakan *software* seperti *SmartPLS, PLS-Graph* dan *VisualGraph*.

Sholihin (2013) mengatakan Karakteristik model PLS-SEM Jumlah item/indikator dalam setiap variable laten/konstruk dapat diukur dengan satu atau banyak indikator dan dapat menggunakan indikator lebih dari 50 serta indikator

tunggal tidak menjadi masalah.Dalam melihat hubungan antar variable laten/konstruk dan indikatornya PLS-SEM tidak mempermasalahkan model pengukuran reflektif dan formatif, dari sisi kompleksitas model SEM-PLS dapat mengestimasi model dengan banyak jalur. Karakteristik data untuk model SEM-PLS, ukuran data tidak ada masalah identifikasi atau model tetap dapat diestimasi dengan ukuran kecil (35-50), dapat mencapai statistical power yang cukup tinggi dengan ukuran sampel kecil, distribusi data tidak mensyaratkan asumsi distribusi data (SEM-PLS merupakan sebuah pendekatan non-parametrik; dapat bekerja dengan baik bahkan untuk data tidak normal secara ekstrim),

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan banyak variabel laten eksogen, jumlah sampel yang tidak banyak dan memiliki beberapa variabel dengan indikator yang bersifat nominal. Oleh karena itu, Penelitian ini menggunakan *software* *SmartPLS* sebagai *software*-nya. Tahapan yang digunakan untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan langkah langkah pemodelan persamaan structural dengan SmartPLS, sebagaimana pendapat Solimun & Adji, (2016) dengan permodelan persamaantujuh langkahsebagaimana berikut:

a. Langkah awal dalam pengujian SEM-PLS adalah merancang model struktural (*inner model*) yang menggambarkan hubungan antarvariabel laten sesuai rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Perancangan model ini harus memiliki landasan yang kuat, yang dapat bersumber dari teori yang relevan, temuan empiris sebelumnya, logika rasional, maupun regulasi normatif seperti undang-undang atau kebijakan pemerintah..

Oleh karena itu, Pada *SmartPLS*, perancangan ini didasarkan pada teori, hasil penelitian empiris terdahulu, atau rasionalitas hubungan antar variabel. Inner model menggambarkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

b. Langkah kedua: Merancang Model pengukuran (inner model)

Tahap berikutnya adalah merancang model pengukuran (*outer model*) untuk mendefinisikan hubungan antara indikator dan konstruknya. Klasifikasi indikator ke dalam bentuk reflektif atau formatif umumnya berpijak pada teori dan temuan empiris terdahulu, atau melalui pertimbangan rasional jika literatur pendukung masih minim. Solimun (2016) menegaskan bahwa keterbatasan studi terdahulu dapat disiasati dengan menganalisis kaitan indikator secara simultan lewat pemahaman mendalam atas definisi konseptual dan operasional variabel

Dalam studi ini, model pengukuran menerapkan konstruk reflektif dan formatif. Merujuk pada Sholihin (2013), indikator reflektif diposisikan sebagai cerminan langsung dari variabel latennya. Ciri khas indikator reflektif adalah kemiripan karakteristik yang memungkinkan indikator saling menggantikan. Akibat homogenitas ini, potensi reduksi atau pengeliminasi satu indikator tidak akan merusak substansi konseptual dari variabel yang diteliti.

c. Langkah ketiga: Mengkonstruksi diagram jalur

Proses dilanjutkan dengan memvisualisasikan *inner model* dan *outer model* ke dalam skema diagram jalur pada lembar kerja SmartPLS. Diagram

ini menyajikan alur kerangka penelitian secara terstruktur, di mana konstruk laten digambarkan melalui grafik berbentuk lingkaran dan tiap indikator pengukurnya diwakili oleh grafik berbentuk persegi panjang atau kotak.

d. Langkah keempat: konversi diagram jalur kedalam sistem persamaan

Model pengukuran atau *outer model* (*outer relation*) menentukan bagaimana suatu variabel laten dijelaskan oleh indikator-indikatornya. Dalam konteks model indikator reflektif, hubungan struktural tersebut diekspresikan melalui persamaan matematis berikut:

$$X = \Lambda x\xi + \varepsilon x$$

$$Y = \Lambda y\eta + \varepsilon y$$

Dimana X dan Y adalah indikator variable laten exsogen (ξ) dan endogen (η). Sedangkan Λx dan Λy merupakan matrik loading yang menggambarkan seperti koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variable laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan Ɛx dan Ɛy dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau noise.

Penjelasan Simbol sebagai berikut :

Variabel laten adalah variabel yang tidak bisa diukur secara langsung

X : indikator untuk variabel laten eksogen

Y : indikator untuk variabel laten endogen

ξ (xi) : variabel laten eksogen

η (eta) : variabel laten endogen

Λ (Lambda) : Menunjukan hubungan kekuatan antara indikator dengan variabel laten.

Ɛ (epsilon) : Eror pengukuran, menunjukan kesalahan pengukuran / noise

∏ (Pi) : koefisien regresi formatif, digunakan pada model formatif, menunjukan seberapa besar indikator membentuk variabel laten.

δ (Delta) : Error pada model fomatif, kesalahan atau variabel lain yang tidak masuk dalam model.

β (beta) : Koefisien hubungan antar variabel laten endogen, Menunjukkan pengaruh sesama variabel endogen

Γ (gamma) : Koefisien pengaruh variabel eksogen ke endogen, Menunjukkan pengaruh variabel independen ke dependen.

ζ (zeta) : error / residual

Σ (sigma) : penjumlahan

Model Indikator formatif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$\varepsilon_{\zeta} = \prod \varepsilon_{\zeta} Xi + \delta X$

$\eta = \prod \eta Yi + \delta y$

Pada pemodelan formati ε_{ζ} η X dan Y mewakili elemen yang sama seperti pada penjelasan sebelumnya. Nilai ∏x dan ∏x mengindikasikan besaran koefisien regresi berganda yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya, sedangkan δx dan δy bertindak sebagai sisaan atau *residual* regresi.

1. Innner model, ang sering disebut sebagai *structural model* atau *inner relation*—menjelaskan pola hubungan antarvariabel laten berdasarkan landasan teori ilmiah yang relevan. Dengan mengasumsikan bahwa variabel laten dan indikator manifes berada pada skala *zero means* dengan varians unit sama dengan satu, maka parameter konstanta dalam model dapat ditiadakan tanpa merubah sifat umumnya. Adapun bentuk persamaan struktural tersebut disajikan sebagai berikut:

Η = βη + Γ ξ + ζ

Dimana η menggambarkan vector variable endogen (dependen).ξ adalah *vector variable laten eksogen* dan ζ adalah *vector residual*.oleh karena PLS didesain untuk model rekrusif, maka hubungan antar variable laten, berlaku bahwa setiap variable laten dependen η, atau sering disebut causal chain system dari variable laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut

Η1 = Σ1 βji η1 + Σ1 Yjb ξb +ζ1

Dimana Yjb (dalam bentuk matrik dilambangkan denganΓ) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variable laten endogen (η) dengan exsogen (ξ) sedangkan βji (dalam bentuk matrik dilambangkan dengan β) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variable laten endogen (η) dengan endogen (η) untuk indeks 1 dan b parameterζ adalah variable inner residual

Dalam penelitian ini inner model dinyatakan sebagai berikut

Η1 = ϒ1ξ1 + ϒ2 ξ2 + ζ1

Η2 = β1η1 + ϒ3ξ1 + ϒ4ξ2 + ζ2

2. *Weight relation*, estimasi nilai variable laten inner dan *outer* model memberikan spesifikasi yang diikuti dengan estimasi *wheight* relation dalam algoritma PLS.

   ξb = Σkb Wkb Xkb

   η1 = Σki Wki Xki

   Dimana Wkb dan Wki adalah k *wheight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variable laten ξb Sdan η1. Estimasi data variable laten adalah linear agregat dan indikator yang nilai weightnya didapat

dengan prosedur estimasi PLS.

e. Langkah kelima: Pendugaan parameter / estimasi

Seperti telah diuraikan sebelumnya, terdapat estimasi outer model dan inner model. Algoritma analisis outer model, pada dasarnya adalah proses penghitungan data variable laten yang bersumber dari data indikator. SmartPLS menggunakan algoritma PLS-SEM Algorithm untuk menduga parameter. Prosesnya meliputi

1. *Weighting Scheme*, di SmartPLS terdapat pilihan *Path, Factor*, atau *Centroid*. Disarankan menggunakan *Path Weighting Scheme* karena menghasilkan nilai R^2 yang lebih tinggi dan lebih stabil.
2. Iterasi, Program akan berhenti melakukan perhitungan jika telah mencapai konvergensi.

Langkah keenam: *Goodness of fit*

a).Outer model

Model pengukuran (*outer model*) berfokus pada pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan. Evaluasi ini mencakup dua aspek utama:

1). *Convergent validity*

aliditas konvergen menilai kekuatan korelasi antara skor indikator reflektif dengan konstruk latennya. Nilai *loading factor* antara 0,50 hingga 0,60 sudah dikategorikan memadai, khususnya pada model dengan jumlah indikator yang relatif sedikit (sekitar 3 hingga 7 indikator per variabel laten).

2). *Discriminant validity*

Validitas diskriminan dievaluasi dengan mencermati nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai *cross loading*-nya terhadap variabel yang diukurnya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* terhadap variabel laten lain. Selain itu, pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) dari tiap variabel laten terhadap korelasi antarvariabel laten lainnya. Model memiliki validitas diskriminan yang baik jika akar kuadrat AVE suatu variabel laten melebihi korelasinya dengan seluruh variabel laten lain. Secara umum, nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih dari 0,50 agar dapat dipandang valid.

$$\text{AVE} = \frac{\Sigma\lambda^2}{\Sigma\lambda^2 - \Sigma(var\varepsilon i)}$$

3). *Compositereliability*

digunakan untuk menguji keandalan dan konsistensi internal dari sekelompok indikator dalam mengukur variabel latennya. Suatu konstruk dinilai memiliki reliabilitas komposit yang baik apabila menghasilkan nilai *composite reliability* lebih dari 0,70, meskipun angka standar ini tidak bersifat mutlak..

$$pc = \frac{(\Sigma\lambda i)^2}{(\Sigma\lambda i)^2 + \Sigma(var\varepsilon i)}$$

4). *Alpha Cronbach*

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variable memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki koefisien alfa > 0.6.

b). Innner model

Berbeda dengan WarpPLS yang memiliki banyak indeks fit, SmartPLS berfokus pada:

Tabel 3. 2 Inner Model

No	Model Fit / Indeks	Kriteria Fit
1	R-Square (R2)	Mengukur besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap endogen.
2	f-Square (f2)	Mengukur kontribusi relatif variabel prediktor (0.02 kecil, 0.15 sedang, 0.35 besar).
3	Q-Square (Q2)	Mengukur relevansi prediktif melalui prosedur Blindfolding (harus >0).
4	SRMR	Mengukur kecocokan model (Standardized Root Mean Square Residual) <0,10 atau <0,08.

7. Langkah Ketujuh: Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis (β,ϒ, dan λ) dilakukan dengan metode *resampling bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistic t atau uji t, dengan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis untuk outer model adalah:

H0 : λi = 0 lawan

H1 : λi≠ 0

Sedangkan hipotesis *statistic* untuk inner model pengaruh variable laten eksogen terhadap endogen adalah

H0 : ϒi = 0 lawan

H1 : ϒi ≠ 0

Sedangkan hipotesis *statistic* untuk inner model: pengaruh variable laten endogen terhadap endogen adalah:

H0 : βi = 0 lawan

H1 : βi ≠ 0

Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free),* tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30), pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh *p-value* ≤ 0,05 (alpha 5 %) maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya.

Terdapat beberapa metode resampling utama pada software SmartPLS yang memiliki fungsi berbeda:

1. *Bootstrapping*

   (Basic & Complete) Ini adalah metode resampling yang paling utama dalam *SmartPLS*. Data asli ditarik secara acak dengan penggantian (replacement) untuk membentuk sejumlah besar sub-sampel disarankan minimal 5.000 sub-sampel.

   a) *Basic Bootstrapping*: Memberikan hasil cepat untuk melihat signifikansi koefisien jalur.

b) *Complete Bootstrapping:* Memberikan hasil yang lebih detail termasuk *bias-corrected confidence intervals* dan pengujian mediasi yang lebih akurat.

2. *Blindfolding*

   Metode ini menggunakan teknik reuse data dengan prosedur sistematis di mana setiap data ke-*d* (disebut *omission distance*) dihilangkan dan kemudian diestimasi kembali. Metode ini bukan untuk menguji signifikansi hipotesis, melainkan untuk menghasilkan nilai Stone Geisser (Q^2) guna melihat *predictive relevance* model. Jika $Q^2 > 0$, maka model memiliki relevansi prediktif.

3. *PLSpredict*

   Merupakan metode resampling terbaru dalam SmartPLS terutama versi 3 dan 4 yang menggunakan prosedur *k-fold cross validation*. Metode ini dirancang untuk mengevaluasi kemampuan prediksi model pada level observasi atau *out-of-sample prediction*. Fokus utamanya adalah membandingkan nilai *root mean squared error* (RMSE) antara model PLS dengan *model linear regression* (LM).

4. *Permutation Algorithm*

   Metode resampling ini digunakan khusus dalam Multi-Group Analysis (MGA). Tujuannya adalah untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara dua kelompok data (misalnya: kelompok pria vs wanita) dengan cara mengacak label kelompok tersebut berulang kali.

5. *Jackknifing* (Manual/*Historical*)

   Meskipun secara historis tersedia, pada versi *SmartPLS* modern, metode ini jarang digunakan karena *Bootstrapping* dianggap lebih stabil dan memberikan estimasi standard error yang lebih baik untuk data sosial yang kompleks.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek penelitian,

4.1.1 Sejarah Dan Perkembangan Koperasi dan UMKM di Tembilahan

Pada tahun 1960-an sampai dengan 1970an Koperasi merupakan gabungan beberapa direktorat yakni Koperasi,perdagangan, transmigrasi kemudian berubah menjadi jawatan yakni Koperasi dan perdagangan karena transmigrasi berdiri sendiri sehubungan Pemerintah sudah menggalakkan program transmigrasi dengan baik dengan pola umum maupun pola PIR ditahun 70 an akhir.sekitar tahun 80-an Koperasi berubah menjadi Depertemen Koperasi dan telah berdiri sendiri, dan barulah di tahun 1994 dapertemen Koperasi menjadi depertemen koperasi dan PPK (Pembinaan Pengusaha Kecil).

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Indragiri Hilir merupakan perangkat daerah yang berkedudukan di Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Pembentukan dan keberadaan dinas ini memiliki dasar hukum Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 16 Tahun 2019, yang mengatur perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan peraturan tersebut, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Indragiri Hilir termasuk dalam kategori Dinas Tipe A yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang koperasi serta usaha kecil dan menengah. Keberadaan instansi ini juga berkaitan dengan

penerapan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang tercantum dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587. Undang-undang tersebut kemudian mengalami beberapa kali perubahan, salah satunya melalui Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana tercantum dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679.

4.1.2 Visi dan misi Diskop UMKM Tembilahan

a. Visi :

1. Mewujudkan Koperasi dan UKM yang Berdaya Saing dan berkonstribusi pada peningkatan perekonomian nasional dan kesejahteraan rakyat berlandaskan semangat kewirausahaan dan keterpaduan.
2. Mengimplementasikan good governance (tata kelola pemerintahan yang baik).
3. Menumbuhkan dan mengembangkan kewirausahaan KUMKM.
4. Meningkatkan daya saing Koperasi dan UMKM.
5. Mengembangkan pembiayaan dan penjaminan bagi Koperasi dan UMKM.
6. Meningkatkan kualitas kelembagaan koperasi dan kesadaran berkoperasi.
7. Terwujudnya Tata Niaga, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah yang sehat dan mandiri serta mempunyai daya saing.
8. Kejayaan Inhil yang semakin Maju, Bermarwah dan Bermartabat.

b. Misi :

1. Memberdayakan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Di Provinsi Riau Yang Berkualitas, Mempunyai Daya Saing dan Berkelanjutan Di Provinsi Riau.
2. Mewujudkan Tata Niaga/Perdagangan Dalam dan Luar Negeri Yang Berkualitas, Mempunyai Daya Saing dan Berkelanjutan Di Provinsi Riau.
3. Meningkatnya Koperasi yang Tumbuh dan Berkembang.
4. Peningkatan jumlah dan peran UKM dalam pertumbuhan PerekonomianPeningkatan dan Pengembangan Ekspor.
5. Peningkatan Sektor Perdagangan.
6. Meningkatkan partisipasi sosial dan pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan.
7. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang makin responsif, partisipatif, inovatif, efektif dan berketaatan hukum.

4.1.3. Deskripsi umum kondisi Diskop UMKM Tembilahan

Berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 5 Tahun 2020, yang merupakan perubahan kedua atas Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 47 Tahun 2016 mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Indragiri Hilir memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang koperasi serta usaha kecil dan menengah. Dalam menjalankan tanggung jawab tersebut, dinas ini melaksanakan beberapa fungsi sebagai berikut:

a. Perumusan kebijakan pada Sekretaris, Bidang Perizinan dan Kelembagaan,

47 Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan, Bidang Pemberdayaan Koperasi, dan Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro.

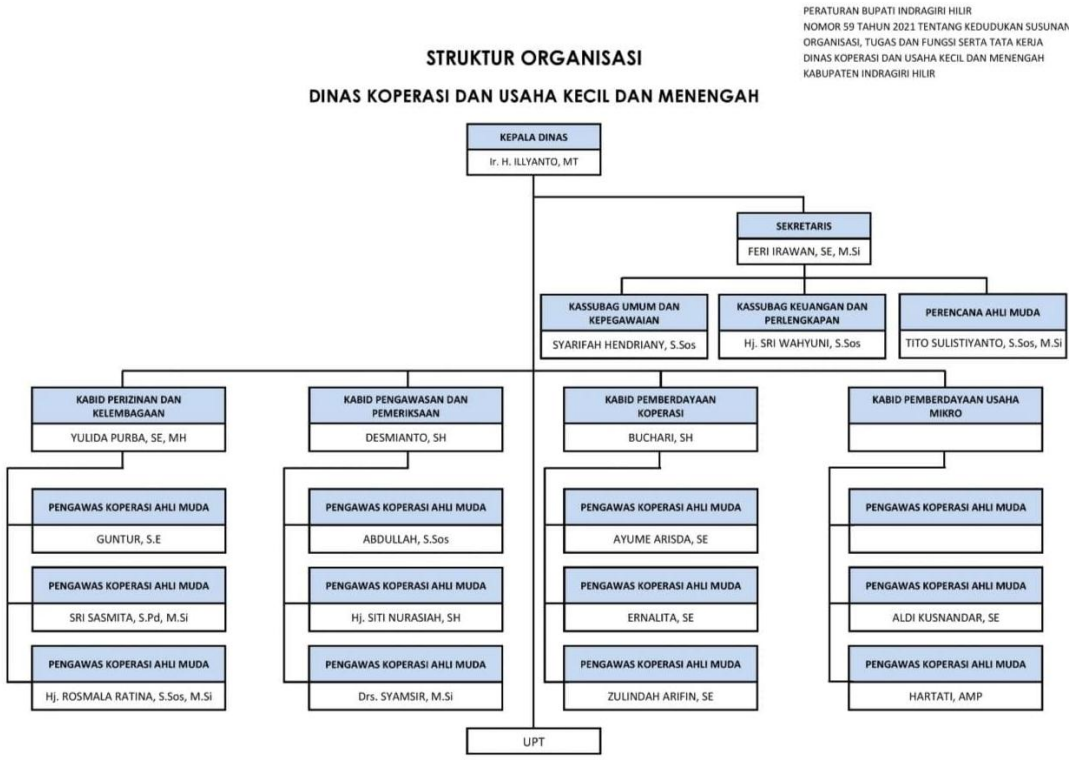
47 b. Pelakasanaan kebijakan pada Sekretaris, Bidang Perizinan dan Kelembagaan, Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan, Bidang Pemberdayaan Koperasi, dan Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro.

c. Pelaksaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretaris, Bidang Perizinan dan Kelembagaan, Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan, Bidang Pemberdayaan Koperasi, dan Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro.

d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretaris, Bidang Perizinan dan Kelembagaan, Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan, Bidang Pemberdayaan

108 Koperasi, dan Bidang Pemberdayaan Usaha Mikro

e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.



Gambar 4. 1Struktur organisasi

4.2 Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden dimaksudkan untuk mengetaui komposisi responden yang berpartisipsi dalam Penelitian ini. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin,jabatan, dan jenjang pendidikan yang terpirinci pada tabel berikut ini, yaitu:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	14	36,84 %
Perempuan	24	63,16%
Total	38	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2026

Perbedaan antara laki-laki dan perempuan merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena dapat berkaitan dengan perilaku dan kinerja dalam

lingkungan kerja. Perbedaan tersebut semakin terlihat ketika karyawan memiliki anak usia prasekolah. Dalam kondisi demikian, perempuan yang bekerja cenderung lebih mempertimbangkan pilihan pekerjaan paruh waktu atau pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel. Hal ini dilakukan agar mereka tetap dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan sekaligus menjalankan kewajiban dalam keluarga.

Dalam beberapa kajian, laki-laki umumnya digambarkan memiliki karakter yang lebih mandiri, tegas, berorientasi pada pencapaian, serta lebih percaya diri. Sementara itu, perempuan sering kali dipandang lebih memperhatikan kebutuhan orang lain dan memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih besar. Perbedaan karakteristik tersebut dapat memengaruhi sikap serta perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan menaati ketentuan yang berlaku di organisasi. Namun, karakteristik tersebut tidak bersifat mutlak karena setiap individu memiliki kepribadian dan kondisi yang berbeda.

Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 2 Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan	Responden	
	Jumlah	Presentase
SMA	15	39,47%
S1	23	60,53%
Total	38	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2026

Berdasarkan jenjang pendidikan, latar belakang pendidikan responden dengan jumlah terbesar pada jenjang pendidikan strata 1 (S1) sebesar 60,53%,

sedangkan yang berjenjang pendidikan SMA sebesar 39,47%. Pendidkan terakhir mempengaruhi kemampuan wawasan dan tingkat kepercayaan diri dari responden dalam melaksanakan pekerjaan, hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya.

Selanjutnya karakteristik responden berdasakan masa kerja dapat digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 3 Masa kerja

Masa Kerja	Reponden	
	jumlah	Presentasi %
< 3 Tahun	2	5,26%
3-5 Tahun	22	57,89%
> 5 tahun	14	36,85%
Total	38	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2026

Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja pada tabel 4.3 diatas dapat memberikan informasi bahwa responden dengan jumlah terbanyak berada pada masa kerja antara 3-5 tahun yaitu 57,89%. Responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu 36,85%, Sedangkan responden dengan masa kerja antara kurang dari 3 tahun dengan 5,26%. Dilihat dari masa kerja maka rata-rata responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

4.3. Analisis Deskripsi Variabel penelitian

Proses analisis deskriptif dilakukan pada data yang dikumpulkan dari jawaban responden. Jawaban responden yang diperoleh selanjutnya akan ditabulasikan dan diolah untuk mendapatkan hasil analisis. Proses analisis

deskriptif dilakukan pada data yang dikumpulkan dari jawaban responden. Jawaban responden yang diperoleh selanjutnya akan ditabulasikan dan diolah untuk mendapatkan hasil analisis. Penjelasan tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor dari variabel-variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel dan penjelasan berikut:

a. *Work life balance*

Tabel 4. 4 Tanggapan responden tentang work life balance

No	Pernyataan	Pilihan jawaban					Total	Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Saya mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan urusan pribadi.	4	22	11	1	0	38	3,76	Baik
2	Tekanan pekerjaan tidak mengganggu waktu istirahat saya di rumah.	1	19	8	10	0	38	3,28	Baik
3	Saya merasa energi saya masih cukup untuk berinteraksi dengan keluarga setelah bekerja.	4	20	10	4	0	38	3,63	Baik
4	Pekerjaan saya memberikan dampak positif pada kehidupan pribadi saya (pengetahuan/keterampilan).	7	17	10	4	0	38	3,71	Baik
5	Saya jarang merasa tertekan karena harus menangani urusan rumah saat jam kerja.	1	11	16	9	1	38	3,05	Baik
6	Saya memiliki batasan yang jelas antara kapan harus bekerja dan kapan harus beristirahat.	4	22	11	1	0	38	3,76	Baik
7	Perusahaan mendukung saya untuk tetap memiliki waktu luang bagi kepentingan pribadi/hobi.	8	22	6	2	0	38	3,95	Baik

Sumber : Data olahan 2026

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa Berdasarkan hasil penelitian,

diperoleh nilai rata-rata work life balance sebesar 3,59 yang berada pada kategori cukup baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kendala dalam memisahkan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga berpotensi memengaruhi konsentrasi dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Meskipun demikian, kinerja karyawan tetap berada pada kategori tinggi dan relatif stabil. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan tetap mampu mempertahankan produktivitas kerja yang baik, meskipun keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya tercapai.

Dapat bahwa secara umum karyawan pada Dinas Koperasi Tembilahan telah memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun belum sepenuhnya optimal.

b. Kinerja Karyawan

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pilihan jawaban					Total	Mean	kategori
		SS	S	N	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Saya selalu mampu menyelesaikan target volume pekerjaan yang diberikan perusahaan.	4	27	4	3	0	38	3,84	Baik
2	Kualitas hasil kerja saya selalu sesuai dengan standar prosedur yang ditetapkan.	4	30	3	1	0	38	3,97	baik
3	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu (sesuai deadline).	5	25	8	0	0	38	3,92	Baik

No	Pernyataan	Pilihan jawaban					Total	Mean	kategori
		SS	S	N	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
4	Saya bersedia membantu rekan kerja lain demi kelancaran operasional tim.	7	22	8	1	0	38	3,92	Baik
5	Saya sangat jarang melakukan kesalahan fatal dalam menjalankan tugas teknis saya.	6	21	9	2	0	38	3,82	Baik
6	Saya mampu bekerja secara efisien tanpa harus diawasi secara ketat oleh atasan.	6	27	3	2	0	38	3,97	Baik
7	Saya sering memberikan ide atau saran untuk meningkatkan efektivitas kerja di tim saya.	6	19	11	2	0	38	3,76	Baik

Sumber : Data olahan 2026

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai pada dinas DKUKMPP, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,88 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada Dinas Koperasi Tembilahan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Nilai yang tinggi pada indikator kualitas kerja dan efisiensi kerja menunjukkan bahwa hasil pekerjaan karyawan telah memenuhi standar yang diharapkan oleh organisasi. Selain itu, indikator ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama juga menunjukkan nilai yang tinggi, yang mencerminkan adanya disiplin kerja serta hubungan kerja yang solid antar karyawan.

Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki tingkat profesionalisme dan komitmen kerja yang baik. Menariknya, meskipun work life balance belum sepenuhnya optimal, karyawan tetap mampu mempertahankan kinerja yang tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan, sehingga tetap berupaya memberikan hasil kerja terbaik. Secara keseluruhan, kinerja karyawan yang tinggi dan stabil menjadi salah satu indikator bahwa organisasi telah mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik.

c. Kepuasan kerja

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan jawaban					Total	Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa puas dengan jenis tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya saat ini.	5	20	8	5	0	38	3,66	Baik
2	Gaji dan tunjangan yang saya terima sudah adil dan sesuai dengan beban kerja.	10	16	8	3	1	38	3,81	Baik
3	Perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi setiap karyawan untuk naik jabatan (promosi).	4	21	13	0	0	38	3,76	Baik
4	Atasan saya memberikan dukungan dan arahan yang jelas dalam bekerja.	6	24	6	2	0	38	3,89	Baik
5	Saya memiliki hubungan yang harmonis dan suportif dengan rekan kerja saya.	8	22	8	0	0	38	4,00	Sangat baik

No	Pernyataan	Pilihan jawaban					Total	Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
6	Saya merasa puas dengan fasilitas penunjang kerja yang disediakan oleh perusahaan.	3	21	10	4	0	38	3,61	Baik
7	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini karena reputasi dan budayanya	4	24	9	1	0	38	3,82	Baik
8	Kebijakan dan aturan perusahaan diterapkan secara adil kepada seluruh karyawan.	3	25	9	1	0	38	3,79	Baik
9	Saya puas dengan pengakuan/apresiasi yang diberikan atasan saat saya mencapai target.	3	26	8	1	0	38	3,82	Baik
10	Lingkungan fisik tempat saya bekerja (suhu, cahaya, kebersihan) sangat nyaman.	5	25	7	1	0	38	3,89	Baik

Sumber : Data olahan 2026

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 3,80 yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka di Dinas Koperasi Tembilahan.

Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada aspek hubungan antar rekan kerja, yang menunjukkan bahwa interaksi sosial di lingkungan kerja berjalan dengan sangat baik. Hubungan kerja yang harmonis ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Di sisi lain, indikator seperti kesempatan promosi dan kompensasi

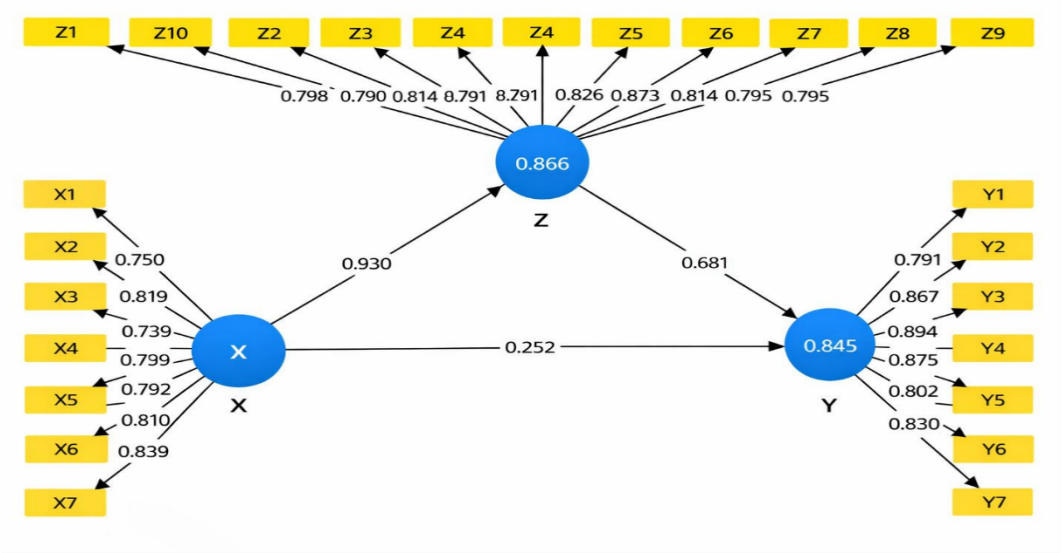
memiliki nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa puas secara umum, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan oleh organisasi, khususnya yang berkaitan dengan penghargaan dan pengembangan karir.

Dengan demikian, kepuasan kerja yang berada pada kategori baik mencerminkan bahwa organisasi telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang cukup kondusif, namun tetap perlu melakukan perbaikan pada aspek-aspek tertentu agar tingkat kepuasan karyawan dapat lebih ditingkatkan.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Model Struktural

Berikut ini hasil olah data struktural yang dibentuk dengan sesuai rumusan masalah dengan menggunakan *Sofware SmartPLS Versi 4.1.1.8*



Sumber : Output Program Smart PLS, 2025

Gambar 4. 2 Model Struktural

4.3.2 *Convergen Validity*

Uji *convergent validity* diterapkan untuk memverifikasi sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstruk latennya berdasarkan besaran nilai *outer loading*. Indikator dinilai memiliki tingkat validitas konvergen yang sangat baik jika nilai *outer loading*-nya melampaui ambang batas 0,70. Adapun hasil pengukuran nilai *outer loading* untuk tiap indikator variabel penelitian dapat dicermati pada pemaparan berikut:

Tabel 4. 7 Outer Model (Outer Loading)

	Work Life Balance (X)	**Kinerja Karyawan (Y)**	**Kepuasan Kerja (Z)**
X1	0,751		
X2	0,819		
X3	0,738		
X4	0,799		
X5	0,792		
X6	0,809		
X7	0,839		
Y1		0,792	
Y2		0,867	
Y3		0,894	
Y4		0,874	
Y5		0,802	
Y6		0,830	
Y7		0,859	
Z1			0,793
Z10			0,816
Z2			0,815
Z3			0,794
Z4			0,825
Z5			0,871

	Work Life Balance (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Z6			0,801
Z7			0,839
Z8			0,817
Z9			0,795

Sumber : Output Proaram Smart PLS. 2026

Merujuk pada paparan data pada Tabel 4.7 di atas, sebagian besar indikator variabel menunjukkan nilai *outer loading* di atas ambang batas 0,70. Temuan tersebut membuktikan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria kelayakan dan validitas instrumen, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis statistik selanjutnya.

4.3.3 *Discriminant Validity*

Hasil pengujian *discriminant validity* disajikan pada bagian ini dengan mengamati besaran nilai *cross loading* seluruh indikator. Kriteria pemenuhan validitas diskriminan tercapai jika indikator memiliki pembebanan (*cross loading*) tertinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan terhadap variabel-variabel lain dalam model. Berikut adalah sebaran nilai *cross loading* bagi masing-masing indikator penelitian:

Tabel 4. 8 Cross Loading

	Work Life Balance (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1	0,751	0,649	0,703
X2	0,819	0,716	0,791
X3	0,738	0,672	0,723
X4	0,799	0,712	0,738

	Work Life Balance (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X5	0,792	0,684	0,694
X6	0,809	0,752	0,720
X7	0,839	0,724	0,775
Y1	0,716	0,792	0,747
Y2	0,795	0,867	0,795
Y3	0,739	0,894	0,780
Y4	0,701	0,874	0,748
Y5	0,753	0,802	0,779
Y6	0,725	0,830	0,783
Y7	0,803	0,859	0,783
Z1	0,754	0,749	0,793
Z10	0,792	0,730	0,816
Z2	0,723	0,723	0,815
Z3	0,704	0,721	0,794
Z4	0,757	0,707	0,825
Z5	0,815	0,822	0,871
Z6	0,749	0,688	0,801
Z7	0,792	0,740	0,839
Z8	0,751	0,793	0,817
Z9	0,734	0,793	0,795

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Berdasarkan paparan data pada Tabel 4.8 di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator penelitian mencatatkan nilai *cross loading* tertinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya. Temuan ini mengonfirmasi bahwa indikator-indikator yang digunakan terbukti memiliki validitas diskriminan (*discriminant validity*) yang baik dalam membentuk konstruk variabel masing-masing.

Berdasarkan paparan data pada Tabel 4.8 di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator penelitian mencatatkan nilai *cross loading* tertinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya. Temuan ini mengonfirmasi bahwa indikator-indikator yang digunakan terbukti memiliki validitas diskriminan (*discriminant validity*) yang baik dalam membentuk konstruk variabel masing-masing.

Tabel 4. 9 Average Variant Extracted (AVE)

Variabel Laten	*Average Variant Extracted (AVE)*
Work Life Balance (X)	0,629
Kinerja Karyawan (Y)	0,716
Kepuasan Kerja (Z)	0,667

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Merujuk pada ringkasan hasil pada Tabel 4.9, nilai AVE untuk seluruh konstruk yang diteliti terbukti bernilai lebih dari 0,50. Berdasarkan acuan Ghozali (2014), capaian ini mengonfirmasi bahwa instrumen pada variabel Rutinitas dan Otonomi telah memenuhi standar evaluasi model yang valid serta memiliki kecukupan varians yang baik.

4.3.4 *Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha* (Uji Reabilitas)

Composite Reliability digunakan untuk mengevaluasi tingkat keandalan serta konsistensi indikator dalam mengukur variabel latennya. Sebuah variabel dikategorikan memenuhi kriteria *Composite Reliability* yang baik jika menghasilkan nilai lebih dari 0,70. Pengujian keandalan instrumen ini juga diperkuat dengan pencermatan nilai *Cronbach's Alpha*, di mana suatu variabel

dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*-nya melampaui ambang batas 0,70. Adapun hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel disajikan sebagai berikut:.

Tabel 4. 10 Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha

Variabel Laten	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
Work Life Balance (X)	0,903	0,901
Kinerja Karyawan (Y)	0,934	0,934
Kepuasan Kerja (Z)	0,944	0,943

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Data dinyatakan reliabel karena secara keseluruhan variabel laten yang ada pada konstruk menunjukan hasil perhitungan > 0,7. Dengan demikian data tersebut dinyatakan reliabel untuk dilanjutkan

4.3.5 Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program *SmartPLS 4.1.1.8*, diperoleh nilai R-*Square* sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Nilai R-Square

	R Square	*Adjusted R Square*
Kinerja Karyawan (Y)	0,845	0,836
Kepasan Kerja (Z)	0,866	0,862

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Hasil pengujian koefisien determinasi mencatatkan Nilai R^2 ntuk pengaruh serentak X dan Z Terhadap Y adalah sebesar 0,845 dengan nilai adjusted r *square* 0,836. Capaian tersebut membuktikan bahwa sebesar 83,6% perubahan pada variabel Y dapat dijelaskan oleh X dan Z secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,836 atau 83,6%. Nilai R Square pengaruh secara

bersama-sama atau simultan X, Y dan Terhadap Z adalah sebesar 0,866 dengan nilai adjusted r square 0,862.dimaksudkan bahwa semua konstruk exogen X dan Y bersama-sama mempengaruhi Z sebesar 0,862 atau 86,2%.

4.3.6 Uji Hipotesis

Keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis didasarkan pada evaluasi nilai signifikansi antarkonstruk, besaran t-statistik, serta nilai p-values. Pengaruh antarvariabel dalam studi ini diuji melalui analisis uji t, yaitu dengan membandingkan nilai t-statistik yang dihasilkan terhadap nilai t-tabel yang ditetapkan. Implementasi seluruh prosedur pengujian hipotesis ini diolah menggunakan program aplikasi SmartPLS (*Partial Least Squares*).

4.1.1.8 Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping. Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t statistik > 2,0280 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

Tabel 4. 12 Hasil Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
***Work Life Balance* (X)-> Kinerja Karyawan (Y)**	0,258	0,280	0,160	1,617	**0,106**
Work Life Balance (X) -> (Kepuasan Kerja (Z)	0,927	0,930	0,017	53,621	**0,000**
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,676	0,655	0,163	4,139	**0,000**

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Berdasarkan paparan data pada Tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa dari

tiga hipotesis yang diajukan, terdapat dua hipotesis yang dinyatakan diterima karena menghasilkan nilai *p-value* di bawah 0,05 (*p-value* < 0,05). Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya. Rincian hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. H1 : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa nilai P-Values (0,121 > 0,05), maka tidak pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Tidak Signifikan.
b. H2 : Pengaruh *Work Life Balance* secara langsung terhadap Kepuaan Kerja. Diketahui bahwa nilai P-Values (0,000 < 0,05), maka dapat berpengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.
c. H3 : Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa nilai P-Values (0,000 < 0,05), maka dapat berpengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawa.

Tabel 4. 13 Total Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
***Work Life Balance* (X)-> Kinerja Karyawan (Y)**	0,258	0,280	0,160	1,617	**0,106**
***Work Life Balance* (X) -> (Kepuasan Kerja (Z)**	0,927	0,930	0,017	53,621	**0,000**
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,676	0,655	0,163	4,139	**0,000**

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Menggunakan derajat keyakinan 95% (taraf nyata alpha = 0,05) bagi sampel, besaran acuan t-tabel yang ditetapkan adalah 2,01. Berdasarkan kriteria

ini, hipotesis penelitian dapat diterima apabila nilai t-statistik yang dihasilkan terbukti lebih besar dari t-tabel (t-statistik > 2,01). Apabila angka t-statistik berada di bawah t-tabel (t-statistik < 2,01), maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis tersebut.

hipotesis keempat diterima karena *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Kepuasan Kerja mampu memediasi secara penuh hubungan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diatas dengan menggunakan analisis *bootstrapping* pada *Software SmartPLS Versi 4.1.1.8*

4.4 Pembahasan

a. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai kecil T-Statistic sebesar 1,549 yang lebih kecil dari T-Tabel 2,0280 serta nilai P-Values sebesar 0,121 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotensi pertama. Secara teori, *work life balance* seharusmya dapat meningkatkam kinerja karena karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi akan lebih fokus dan produktif. Namun, hasil penelitin ini menunjukan bahwa pengerahu tersebut tidak terjadi secara langsung. Hal ini dapat disebabkan karena kinerja karwan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Disimpulkan bahwa work life balance bukan faktor

utama yang secara langsung mempengaruhi kinerja, melainkan melalui varibel lain.

b. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai T-Statistics sebesar 57,299 dan P-Values sebesar 0,000. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima. Secara teoritis, *Work Life Balance* merupakan kondisi dimana individu mampu mengatur waktu dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan ini akan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai T-Statistics sebesar 4,082 dan P-*Values* sebesar 0,000, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Menurut teori, kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta bekerja dengan lebih optimal. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, tetapi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi secara penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan. Artinya, *Work Life Balance* akan meningkatkan Kepuasan Kerja terlebih dahulu, kemudian Kepuasan Kerja tersebut yang akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.

Secara teoritis, hal ini menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak langsung meningkatkan kinerja, tetapi menciptakan kondisi psikologis yang lebih baik bagi karyawan, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan inilah yang menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian,pembahasan dan pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan 38 orang yang dijadikan sempel dan Setelah di olah tentang Pengaruh *work life balalnce* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja pada Dinas Koperasi, Usaha kecil dan Menengah, Perdagangan dan perindustrian Kabupaten Indragiri hilir. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. *Work Life Balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

   Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan.

b. *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja artinya semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

c. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

   Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

d. Kepuasan Kerja mampu memediasi secara penuh (full mediation) pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

   Artinya, *Work Life Balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel perantara, Hal ini

menunjukkan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, tetapi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel perantara. Dengan kata lain, peningkatan *Work Life Balance* akan meningkatkan Kepuasan Kerja terlebih dahulu, yang kemudian berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan penelitian maka dapat diambil aran yang dapat bagi dipergunakan sebagai bahan pertimbangan peneliti yang akan datang dan sebagai bahan pertimbangan oleh Dinas Koperasi, Usaha kecil dan Menengah, Perdagangan dan perindustrianKabupaten Indragiri hilir. maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

a. Penulis menyarankan agar instansi dapat lebih memperhatikan penerapan *Work Life Balance* bagi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan adanya perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja tersebut, diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.

b. Berdasarkan hasil penelitian, masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya merasa puas terhadap jenis tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, instansi diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas kerja agar lebih sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan. Dengan penyesuaian tersebut, karyawan diharapkan

dapat bekerja dengan lebih nyaman dan optimal.

c. Penulis menyarankan beberapa hal yang dapat menjadi perhatian untuk peningkatan kinerja karyawan ke depan. yaitu membangun suasana kerja yang terbuka dan partisipatif, sehingga pegawai merasa lebih leluasa dalam menyampaikan gagasan maupun masukan yang konstruktif bagi kemajuan tim.

d. Penelitian selanjutnya menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi Kinerja Karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Selain itu, penggunaan jumlah sampel yang lebih besar serta objek penelitian yang berbeda diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Rifa'i. (2022). *Model Kinerja Manajerial Dinas Berbasis Kepemimpinan Yang Melayani Dengan Political Will Universitas jambi*.

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(4), 1211. https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221

Asari, A. F. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(2001), 843–852. https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852

Durahman, A., Ahman, E., Work, T., Balance, L., Kinerja, P., & Motivasi, T. (2016). *Analisis Tingkat Work-Life-Balance Dan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pt . Buma Apparel Industry Di Subang*. *7*(1), 30–39.

Harianto. (2025). *pengaruh organizational characteristics of the job terhadap employees well being : peran*.

Herlambang, H. C., & ... (2019). *Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan UMMagelang Conference* https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/3315/1647

Kasmiati. (2023). *work life balance*. 167–186.

Made, I., & Ganapathi, D. (2016). *Pengaruh work life balance terhadapkeuasa kerjakaryawan (sudi pada pt. bio farma persero)*. *IV*(1), 126.

Muchlis, M. et al. (2025). *Pelatihan penyusunan portofolio akademik bagi dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri untuk peningkatan kualifikasi*. Jurnal Trimas: Jurnal Inovasi dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 5(1), 40–46

Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *2*(2), 170–183.

Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *3*(5),

Prawira, I. (2020). The Effect of Compensation, Leadership and Work Facilities on Employee Job Satisfaction. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 28–40.

Reddy, A. S. D., Rani, D. C., Jagarlamudi, R., Deepika, D., & Mekala, H. (2024). Flexibility to Fulfilment: Work-Life Balance Preferences of Gen Z in the Modern Workplace. *International Journal of Research Publication and Reviews*, *5*(12), 3692–3698.

Rifa, muchlis, B. F. susanto. (2024). *Bulding Meaningful Work Through Inclusive Leadership : The Role Of Psychological Safety*. 974–987.

Rondonuwu Fenia Annamaria, Rumawas Wehelmina, & Asaloei Sandra. (2018). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 30–38.

Sarah Ancella Rudfika Wirawan & Sukmarani. (2023). *Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales*. *12*(1), 76–87.

Triyana Muliawati, A. F. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *XX*(XX), 606–620.

Tumbel, M, T., Pangemanan, & Livi, F. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.

Yandra Rivaldo, S. L. R. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance*, *9*.

KUEISONER

Kuesioner Penelitian **Pengaruh *Work Life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Indragiri Hilir (DKUKMPP).**

Partisipasi Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini sangat diharapkan guna membantu peneliti memperoleh data yang akurat dan relevan. Seluruh jawaban yang diberikan oleh responden bersifat rahasia, anonim, dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik serta penyusunan karya ilmiah. Data yang dikumpulkan tidak akan disalahgunakan dan tidak akan berdampak apa pun terhadap posisi Saudara/i sebagai karyawan. Tidak terdapat jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini. Atas kesediaan dan partisipasi Saudara/i, peneliti mengucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki laki / Perempuan

Masa kerja :

Pendidikan Terakhir :

Devisi / Departemen :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda. Penelitian dilakukan dengan skala berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju(STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. *WORK LIFE BALANCE*

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan urusan pribadi.					
2	Tekanan pekerjaan tidak mengganggu waktu istirahat saya di rumah.					
3	Saya merasa energi saya masih cukup untuk berinteraksi dengan keluarga setelah bekerja.					
4	Pekerjaan saya memberikan dampak positif pada kehidupan pribadi saya (pengetahuan/keterampilan).					
5	Saya jarang merasa tertekan karena harus menangani urusan rumah saat jam kerja.					
6	Saya memiliki batasan yang jelas antara kapan harus bekerja dan kapan harus beristirahat.					

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
7	Perusahaan mendukung saya untuk tetap memiliki waktu luang bagi kepentingan pribadi/hobi.					

2. KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mampu menyelesaikan target volume pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
2	Kualitas hasil kerja saya selalu sesuai dengan standar prosedur yang ditetapkan					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu (sesuai deadline).					
4	Saya bersedia membantu rekan kerja lain demi kelancaran operasional tim.					
5	Saya sangat jarang melakukan kesalahan fatal dalam menjalankan tugas teknis saya.					
6	Saya mampu bekerja secara efisien tanpa harus diawasi secara ketat oleh atasan.					
7	Saya sering memberikan ide atau saran untuk meningkatkan efektivitas kerja di tim saya.					

3. KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan jenis tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya saat ini.					
2	Gaji dan tunjangan yang saya terima sudah adil dan sesuai dengan beban kerja.					
3	Perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi setiap karyawan untuk naik jabatan (promosi).					
4	Atasan saya memberikan dukungan dan arahan yang jelas dalam bekerja					
5	Saya memiliki hubungan yang harmonis dan suportif dengan rekan kerja saya					
6	Saya merasa puas dengan fasilitas penunjang kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
7	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini karena reputasi dan budayanya					
8	Kebijakan dan aturan perusahaan diterapkan secara adil kepada seluruh karyawan.					
9	Saya puas dengan pengakuan/apresiasi yang diberikan atasan saat saya mencapai target.					
10	Lingkungan fisik tempat saya bekerja (suhu, cahaya, kebersihan) sangat nyaman.					

LAMPIRAN

1. work life balance (X1)

no	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	4	4	4	4	4	4	3
2	5	4	5	3	3	5	5
3	4	2	4	5	4	4	5
4	4	3	3	4	2	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	2	3	3
7	5	2	4	5	3	4	3
8	4	4	5	4	3	4	4
9	4	4	4	4	2	4	4
10	5	2	5	3	4	4	5
11	3	3	4	2	4	4	2
12	4	4	3	4	3	3	2
13	4	2	4	4	2	4	4
14	4	2	4	5	2	5	5
15	4	4	4	2	2	4	4
16	4	4	4	2	3	4	4
17	4	4	2	5	4	4	4
18	4	2	4	4	3	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5
20	3	3	2	4	3	4	5
21	4	4	3	3	2	3	4
22	4	4	3	4	3	3	3
23	3	2	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	3	3	4
25	3	4	3	4	3	3	4
26	3	3	3	4	4	3	4
27	3	4	3	3	3	4	4
28	3	4	4	3	4	4	4
29	4	3	2	4	4	4	4
30	4	4	4	2	4	4	3
31	3	2	2	3	1	3	4
32	4	4	4	5	2	4	4
33	3	2	4	4	3	3	4
34	4	4	4	3	2	4	4
35	4	3	4	4	3	4	3

36	4	4	3	3	3	3	4
37	3	4	3	3	3	4	5
38	2	2	4	5	3	2	5

2. kepuasan kerja (X2)

no	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
1	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	4	4	5	5	4
3	4	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	5	4	3
7	4	4	4	4	4	5	4
8	4	4	3	5	3	4	4
9	4	4	4	4	3	4	3
10	4	3	5	5	5	5	5
11	4	4	4	3	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	5
13	2	4	4	4	2	4	4
14	4	4	4	4	4	2	5
15	4	4	4	4	4	4	2
16	2	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	3	4
18	4	4	3	5	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5
20	4	5	4	4	3	4	5
21	4	2	4	2	2	4	2
22	3	3	3	3	3	3	3
23	2	4	4	4	4	2	4
24	4	4	3	4	4	5	3
25	3	4	3	3	3	4	3
26	4	3	4	4	4	4	4
27	3	4	3	4	3	4	4
28	4	4	4	3	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4
31	3	4	4	3	3	5	3
32	4	4	5	4	4	4	4
33	4	4	4	3	4	4	4
34	4	4	3	4	4	4	3

35	4	4	4	4	4	4	3
36	4	4	3	3	5	4	3
37	5	5	4	3	5	4	5
38	5	4	5	5	4	4	4

3. Kinerja Karyawan (Y)

no	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
2	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4
7	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4
8	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4
9	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4
10	3	1	3	3	5	3	5	3	4	3
11	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2
12	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
13	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	5	4	2	4	2	5	3	4	4
15	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
17	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4
18	2	3	4	5	4	3	3	4	4	5
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
20	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4
21	2	2	4	5	3	2	4	4	2	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
28	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
29	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
31	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
32	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5

33	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
36	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4
37	3	5	3	4	4	4	3	5	4	5
38	5	5	4	3	5	2	3	2	5	3

LAMPIRAN

Outer Loading

	***Work Life Balance* (X)**	**Kinerja Karyawan (Y)**	**Kepuasan Kerja (Z)**
X1	0,751		
X2	0,819		
X3	0,738		
X4	0,799		
X5	0,792		
X6	0,809		
X7	0,839		
Y1		0,792	
Y2		0,867	
Y3		0,894	
Y4		0,874	
Y5		0,802	
Y6		0,830	
Y7		0,859	
Z1			0,793
Z10			0,816
Z2			0,815
Z3			0,794
Z4			0,825
Z5			0,871

Z6			0,801
Z7			0,839
Z8			0,817
Z9			0,795

Cross Loading

	***Work Life Balance* (X)**	**Kinerja Karyawan (Y)**	**Kepuasan Kerja (Z)**
X1	0,751	0,649	0,703
X2	0,819	0,716	0,791
X3	0,738	0,672	0,723
X4	0,799	0,712	0,738
X5	0,792	0,684	0,694
X6	0,809	0,752	0,720
X7	0,839	0,724	0,775
Y1	0,716	0,792	0,747
Y2	0,795	0,867	0,795
Y3	0,739	0,894	0,780
Y4	0,701	0,874	0,748
Y5	0,753	0,802	0,779
Y6	0,725	0,830	0,783
Y7	0,803	0,859	0,783
Z1	0,754	0,749	0,793
Z10	0,792	0,730	0,816
Z2	0,723	0,723	0,815
Z3	0,704	0,721	0,794
Z4	0,757	0,707	0,825
Z5	0,815	0,822	0,871
Z6	0,749	0,688	0,801
Z7	0,792	0,740	0,839
Z8	0,751	0,793	0,817

Z9	0,734	0,793	0,795

150

Composite Reliability Dan *Cronbach's Alpha*

Variabel Laten	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
Work Life Balance (X)	0,903	0,901
Kinerja Karyawan (Y)	0,934	0,934
Kepuasan Kerja (Z)	0,945	0,945

Average Variant Extracted (AVE)

Variabel Laten	*Average Variant Extracted (AVE)*
Work Life Balance (X)	0,629
Kinerja Karyawan (Y)	0,716
Kepuasan Kerja (Z)	0,667

188

Nilai *R-Square*

	R Square	*Adjusted R Square*
Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0,838
Kepasan Kerja (Z)	0,860	0,856

39

Output Model T-Statistics

	Work Life Balance (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1	13,446		
X2	12,787		
X3	10,053		
X4	12,363		
X5	15,927		
X6	12,575		

	Work Life Balance (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X7	14,558		
Y1	1	11,825	
Y2		21,844	
Y3		24,706	
Y4		20,050	
Y5		12,490	
Y6		15,503	
Y7		18,425	
Z1			11,975
Z10			20,065
Z2			15,544
Z3			12,643
Z4			17,410
Z5			21,249
Z6			12,719
Z7			16,488
Z8			14,054
Z9			14,310

Hasil *Path Coefficients*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
***Work Life Balance* (X)-> Kinerja Karyawan (Y)**	0,258	0,280	0,160	1,617	**0,106**
***Work Life Balance* (X) -> (Kepuasan Kerja (Z)**	0,927	0,930	0,017	53,621	**0,000**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,676	0,655	0,163	4,139	**0,000**

Total *Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
***Work Life Balance* (X)-> Kinerja Karyawan (Y)**	0,258	0,280	0,160	1,617	**0,106**
***Work Life Balance* (X) -> (Kepuasan Kerja (Z)**	0,927	0,930	0,017	53,621	**0,000**
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,676	0,655	0,163	4,139	**0,000**