

Pengaruh *Worklife Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan

Savitra Erica Turangan
Ventje Tatimu
Danny D.S Mukuan

*Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email: sturangan02@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the effect of Worklife Balance and Job Satisfaction on the performance of employees of PT. PLN Kawangkoan Substation. In this study using a quantitative approach, with a sample of 32 respondents. The sampling technique in this study used the saturated sampling technique. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The analytical technique used in this study uses Partial Least Square (PLS). Data that has met the requirements for analysis is processed using the help of the SmartPLS3 program. From the statistical test results, it was found that Worklife Balance had no effect on employee performance, Worklife Balance had an effect on job satisfaction, and job satisfaction had an effect on employee performance at PT. PLN Kawangkoan Substation.*

Keywords : *Worklife Balance, Job Satisfaction and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Worklife Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Gardu Induk Kawangkoan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 32 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan Partial Least Square (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program SmartPLS3. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa *Worklife Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, *Worklife Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, dan kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Gardu Induk Kawangkoan.

Kata Kunci : *Worklife Balance, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan*

Pendahuluan

Pada era globalisasi ini, perusahaan harus bisa membuat kebijakan yang tepat agar perusahaan dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan pesaing dan mendapatkan kepercayaan dari konsumen. SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karena itu, departemen SDM pada setiap perusahaan dituntut untuk bisa menciptakan karyawan yang berkompoten.

Menurut Mondy (2008) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia internasional/global adalah pemanfaatan sumber daya manusia global untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tanpa memandang batas geografis. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja juga dapat membantu potensi kerja dari pekerja itu sendiri itulah yang disebut dengan *work-life balance*. *Work-life balance* dalam

pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan urusan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. Penerapan *work-life balance* dalam aktivitas organisasi akan menimbulkan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Tetapi ada juga perusahaan yang memberikan jam kerja yang fleksibel antara kehidupan kantor dengan kehidupan pribadi dari karyawan/pegawai itu sendiri.

Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik semu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dengan nilai balas jasa yang diinginkan pegawai. Menurut Hasibuan (2010), kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Kepuasan Kerja Menurut Davis dan Newstrom

(1994), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut memberikan kepuasan kerja yang berbeda tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Seperti factor psikologis, factor sosial, factor fisik, faktor financial. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam setiap pekerjaan kerja kepuasan dalam bekerja merupakan sisi emosi dari karyawan, Kepuasan kerja mempengaruhi bagaimana karyawan memberikan kontribusinya bagi perusahaan tempatnya bekerja. Jika karyawan merasakan kepuasan pada pekerjaannya maka karyawan pasti akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Dan Penelitian yang terkait dengan kinerja pernah di teliti oleh Rumawas (2016) dimana penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BCA Manado)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti pengaruh kinerja sangat penting bagi karyawan dan perusahaan .

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien sehingga dapat pencapaian kepuasan kerja. Kinerja Karyawan juga merupakan salah satu produktivitas karyawan sebagai hasil dari pengembangan dari kinerja.

PLN (Perusahaan Listrik Negara) adalah sebuah BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PLN memiliki peranan yang sangat penting di Indonesia, karena PLN adalah satu-satunya perusahaan yang memberikan pasokan listrik kepada konsumen/masyarakat. PLN juga merupakan perusahaan penyedia jasa terbesar di Indonesia. PLN juga seperti masyarakat yang tidak suka terjadinya mati karna menurut mereka pemadaman listrik tersebut juga menjadi hal yang sangat mengganggu berjalannya proses Pembangkit-Transmisi-Distribusi energi listrik. PLN berdiri pada 1 Januari 1965. Untuk wilayah Kawangkoan, segala urusan pelistrikan diurus oleh PLN Gardu Induk

Kawangkoan, yang berlokasi di Kecamatan Tompaso, Kabupaten Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara.

PLN Gardu Induk Kawangkoan merupakan suatu perusahaan yang mengurus semua aspek kelistrikan di wilayah Kawangkoan, karna itu PLN Gardu Induk Kawangkoan memerlukan karyawan yang berkualitas yang selalu dapat meningkatkan kinerjanya. Karna dengan adanya peningkatan dalam kinerja karyawan itu juga dapat meningkatkan potensi dari PLN Gardu Induk Kawangkoan, Kinerja karyawan dapat meningkat jika karyawan memiliki *worklife balance* dan kepuasan kerja di perusahaan tempatnya bekerja.

Permasalahan yang dihadapi oleh PLN Gardu Induk Kawangkoan ada pada karyawan yang bekerja di bidang pemeliharaan distribusi dan bidang pemeliharaan gardu induk. Ketika listrik di wilayah kawangkoan/tompaso mengalami kerusakan di waktu yang tidak terduga, maka karyawan yang bekerja di bidang pemeliharaan distribusi dan pemeliharaan gardu induk akan dipanggil secara mendadak, di mana waktu untuk kehidupan pribadi karyawan menjadi terganggu. Hal ini dapat mengganggu *work life balance* dari karyawan tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh *Worklife balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan".

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah *Worklife Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan? (2) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan ? (3) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan

Adapun Tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut (1) Untuk Mengetahui Apakah *Worklife Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan (2). Untuk Mengetahui Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan (3). Untuk Mengetahui Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan

Kajian Pustaka

Work-life Balance

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 dalam (Noor, 2011) 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. Work-life balance didefinisikan oleh Fisher, dkk (2009) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2003) work-life balance adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Menurut Lockwood (2003) work-life balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang Individu adalah sama. Dimana work-life balance pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengolah kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya untuk pandangan perusahaan, istilah ini merupakan tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan. Dimana pekerja bisa fokus dalam pekerjaannya di tempat kerja. Schermerhorn (2008) menyatakan bahwa work-life balance adalah

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2018). Siagian (2008) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

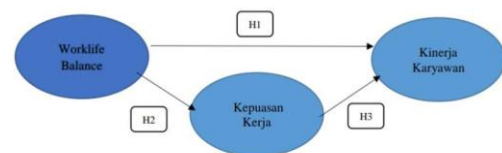
Sementara As'ad (2004) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja suatu sikap yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah finansial, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Selanjutnya, Locke (dalam Wijono, 2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dari penjelasan di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu atau kelompok atas dasar fungsi dan indikator yang telah ditetapkan organisasi (Pio, 2015). Hal ini berarti kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009)

Moeheriono (dalam Rosyida 2010) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.



Gambar 1
Kerangka berfikir

Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka Pemikiran diatas dapat disusun suatu hipotesis yang mempunyai jawaban sementara terhadap masalah penelitian dan harus diuji kebenarannya. Adapun hipotesisnya adalah:

H1. Terdapat pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja karyawan PLN Gardu Induk Kwangkoan
H2. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan
H3. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan

Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi.

Penelitian ini dilaksanakan di PLN Gardu Induk Kawangkoan yang terletak di Pinabetengan Utara, Tompasso, Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara.. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan yaitu 2 bulan.

Berdasarkan metode dan teori yang ada maka pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif yakni mengumpulkan,menyusun, mengolah serta menganalisis data dalam bentuk yakni angka yang dalam praktiknya diberikan perlakuan tertentu yang diteliti didalamnya.

Menurut Sugiyono (2010:13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random,pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Besaran sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PLN Gardu Induk Kawangkoan karyawan sebagai sampel penelitian. yang berjumlah 32 karyawan. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuisisioner dan observasi.

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan kuisisioner (angket). Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuisisioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5 dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik lewat program software Smart PLS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability, Uji AVE, Cronbach Alpha dan Uji Hipotesis. (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Hasil dan Pembahasan

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai Fit Model dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Convergent Validity dari model pengukuran dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Tabel 1. Outer Loading (Measurement Model) Model Awal

Indikator	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
WB1	0.844	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
WB2	0.850	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
WB3	0.824	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
WB5	0.852	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen
WB6	0.829	>0.50	Memenuhi Validitas Konvergen

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada table 1 Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menurut Ghozali nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data diatas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity adalah melihat dan membandingkan antara Discriminant Validity dan square root of average extracted (AVE). jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik dan untuk nilai AVE yang diharapkan adalah > 0,5.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

Variabel	Discriminant Validity	Cronbach's Alpha	composite reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Worklife Balance (X1)	0.831	0.888	0.918	0.690
Kepuasan Kerja (X2)	0.792	0.849	0.894	0.627
Kinerja karyawan (Y)	0.796	0.800	0.871	0.634

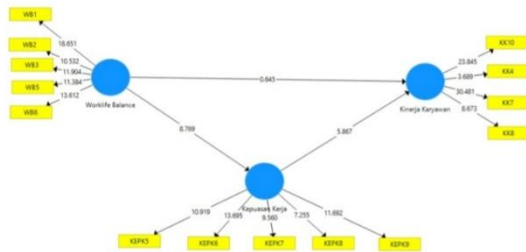
Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE seluruh variabel > 0,5 Dengan demikian dapat dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Data yang memiliki composite reliability > 0,7. Mempunyai reliabilitas yang tinggi. Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu kosntruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach's Alpha.

Berdasarkan table 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi composite

reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach's alpha apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7. Berikut nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel penelitian >0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



Gambar 2
Model Struktural Penelitian

Tabel 3. Results for Inner Weights

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja karyawan	-0.037	-0.040	0.050	0.741	0.450
Budaya Lingkungan Kerja -> Kinerja karyawan	0.618	0.614	0.115	5.380	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja karyawan	0.977	0.974	0.035	27.931	0.000

Hasil pengujian hipotesis 1 Pengaruh Worlife Balance (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar -0.145 dengan T-Statistic 0.645 dan P-Value 0,519. Mengingat P-value >0.05 ($\alpha=1\%$), mengidentifikasi negatif tidak adanya pengaruh yang signifikan antara

Worlife Balance (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya semakin Kurang Worlife Balance (X1) akan Semakin kurang juga Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 1 penelitian ini di Tolak

Hasil Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Worklife Balance (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.726 dengan T-Statistic 8.769 dan P-Value 0,000. Mengingat P-value <0.05 ($\alpha=1\%$), mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Worlife Balance (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2). Artinya semakin tinggi Worlife Balance (X1) akan semakin mempengaruhi Kepuasan Kerja (X2). Dengan demikian, hipotesis 2 penelitian ini di terima

Hasil pengujian hipotesis 3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai koefisien sebesar 0.827 dengan T-Statistic 5.867 dan P-Value 0,000. Mengingat P-value >0.05 ($\alpha=1\%$), mengidentifikasi highly significant atau adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja (X1) akan semakin mempengaruhi Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis 3 penelitian ini di terima

Pembahasan

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh dan Negatif signifikan antara Worklife Balance terhadap Kinerja karyawan. Artinya Work life Balance dalam Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan tidak akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan . Hal ini menunjukkan hubungan Worklife Balance terhadap Kinerja karyawan masih belum terlalu berpengaruh besar , work-life balance adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Hasil penelitian ini Berbeda dengan yang dilakukan oleh Saina (2016) yang meneliti tentang “Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Terdapat pengaruh Worklife Balance terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa work life balance masih belum cukup mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini turut mendukung studi yang pernah dilakukan oleh Krishnan, Loon, & Tan (2018) serta Kim (2014) yang juga membuktikan bahwa work life balance belum cukup mampu menjelaskan pengaruh-nya terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Worklife Balance Terhadap Kepuasan Kerja. Artinya Work life Balance yang tinggi akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Para karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan.

Hasil Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu (2018) yang meneliti tentang "Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado" yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Worklife Balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Worklife Balance kehidupan kerja, maka semakin Tinggi Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Artinya Kepuasan Kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingginya kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan karyawan berpengaruh positif Terhadap Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan,

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Makaluas (2017) yang meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT BPR PRISMA Dana Mnaado", dengan hasil penelitian menyatakan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan. Hal ini, menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll seperti yang di kemukakan oleh Robbins di atas maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa Worklife Balance Negatif tidak Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karyawan PT PLN Gardu induk Kawangkoan, Yang Berarti Worklife Balance Tidak Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini Menemukan bahwa Worklife Balance Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN Gardu Induk Kawangkoan. Yang Berarti Worklife Balance sangat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja karyawan PT. PLN Gardu Induk Kawangkoan, Yang Berarti Kepuasan Kerja sangat Mempengaruhi Kinerja karyawan.

Referensi

- Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang, 2016, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 4, No 4
- Fenia A. Rondonuwu, Wehelmina Rumawas, Sandra Asaloei, 2018, *Pengaruh Work-life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7, No 2
- Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio, Tinneke M. Tumbel. 2017, *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*, PT. Jasa Raharja (Persero) Branch of Sulawesi Utara, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 5, No 003
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ischevell Vialara Saina, Riane Johnly Pio, Wehelmina Rumawas, 2016. *Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 4, No 3
- Lockwood, N.R. 2003. *Work-life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management Research Quarterly, Alexandria, VA.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi 10 jilid 1 dan 2. Penerbit Erlangga.
- Rumawas, Wehelmina. 2011. *Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Jasa Kontruksi Bersertifikasi ISO-9000 di Provinsi Sulut)*, Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 9 No 4.
- Rumawas, Wehelmina 2021. *Manajemen*. Unsrat Press
- Rumawas Wehelmina. 2018. *Manajemen Daya Manusia*,. Unsrat Press
- Rumawas Wehelmina. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Unsrat Press.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabet