

Pengaruh *Work Life Balance*, *Family Supportive Supervisor Behaviour*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nova Azaria Maharani¹, Edy Purwo Saputro²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta,
b100200137@student.ums.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Binis, Universitas Muhammadiyah Surakarta,
eps135@ums.ac.id

Abstract: *This study conducted to analyze the impact of work life balance, family supportive supervisor behavior, and job satisfaction towards employees performance. The method used in this paper is quantitative method. The data were collected by using questionnaire with measured responses through five point of Linkert scale. Furthermore, this study employed application named SPSS version 22 to help in analyzing the data. The respondents of this study are the employees of PT. Sapta Sari Tama in Surakarta branch with 40 employees as the total population. The result of this study as follows, that Work Life Balance made a significantly positive impact towards employees performance, meanwhile Family Supportive Supervisor Behavior made a negative impact and insignificant towards employees performance, and Job Satisfaction positively impact and significant towards employees performance.*

Keywords: *employees performance; human resource management; job satisfaction; family supportive supervisor behavior; work life balance.*

Abstrak: *Riset bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance, family supportive supervisor behavior, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Riset ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan jawaban yang diukur melalui lima point skala linkert. Adapun analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Responden riset ini adalah karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Kota Surakarta dengan total populasi sebanyak 40 orang karyawan. Hasil yang didapatkan setelah serangkaian analisis dilakukan yaitu didapati bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, family supportive supervisor behavior berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci: *family supportive supervisor behavior; kepuasan kerja; kinerja karyawan; manajemen sumber daya manusia; work life balance.*

PENDAHULUAN

Riset mengenai kinerja karyawan merupakan suatu hal yang menarik untuk dikaji sebab adanya perbedaan hasil dari riset-riset terdahulu (Mangaleswaran, 2018; Rofcanin *et al.*, 2018; Talukder *et al.*, 2018;

Krishnan *et al.*, 2018; Qi & Hou, 2019; Nabawi, 2019; Jermisittiparsert *et al.*, 2019; Abdirahman *et al.*, 2020; Rini *et al.*, 2020; Obrenovic *et al.*, 2020; Thi & Loan, 2020; Campo *et al.*, 2021; Preena & Preena, 2021; Rahmawati *et al.*, 2021; Susanto *et al.*, 2022).

Mangaleswaran, (2018) disalah satu risetnya mendapati hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *work life balance* dengan variabel kinerja karyawan. Temuan tersebut didukung oleh hasil riset dari Obrenovic *et al.*, (2020); Rini *et al.*, (2020); dan Preena dan Preena, (2021) yang juga menyebutkan bahwasanya variabel *work life balance* memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Akan tetapi, ada hasil yang bertentangan dengan riset-riset tersebut. Penemuan oleh Rahmawati *et al.*, (2021) menyampaikan bahwasanya variabel *work life balance* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada variabel kinerja karyawan.

Sejumlah riset mengenai pengaruh *family supportive supervisor behaviour* (FSSB) terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa variabel FSSB memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Temuan tersebut antara lain berasal dari riset Rofcanin *et al.*, (2018); Talukder *et al.*, (2018); Qi dan Hou, (2019); dan Susanto *et al.*, (2022) yang menyebutkan bahwasanya variabel FSSB memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, Campo *et al.*, (2021) pada salah satu risetnya menyatakan bahwa variabel *family supportive supervisor behavior* dapat menurunkan kinerja karyawan jika FSSB justru menyamakan batasan pekerjaan para karyawan.

Sejumlah riset lain mencoba meneliti keterkaitan variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan. Di antaranya yaitu riset dari Krishnan *et al.*, (2018) yang menyampaikan bahwasanya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Temuan tersebut pun

didukung temuan pada riset lain dengan hasil yang sama, riset-riset yang dimaksud tersebut antara lain riset yang digarap oleh Jermsttiparsert *et al.*, (2019); Abdirahman *et al.*, (2020); dan Thi dan Loan, (2020). Namun, di antara keseragaman hasil tersebut, tetap terdapat riset dengan temuan yang bertentangan. Nabawi, (2019) mendapati bahwa secara parsial kepuasan kerja dan variabel lainnya yang diteliti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setidaknya terdapat 15 jurnal yang menjadi referensi dengan keberagaman hasil riset seperti yang sudah dideskripsikan di atas. Oleh sebab itu, riset ini akan melakukan pengujian kembali dengan objek yang berbeda guna menambah literatur manajemen sumber daya manusia. Riset ini memilih karyawan pada PT Sapta Sari Tama Cabang Kota Surakarta sebagai objeknya.

Teori yang dipergunakan pada riset ini merupakan teori pertukaran sosial. Teori pertukaran sosial mengungkapkan bahwa ketika suatu pihak memberikan manfaat kepada orang lain, penerimanya cenderung membalas kebaikan dengan menawarkan manfaat dan perlakuan yang menguntungkan. Adapun maksud dari riset ini yaitu guna mencari tahu pengaruh dari *work life balance*, *family supportive supervisor behavior*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Kota Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Work life balance (WLB) didefinisikan sebagai suatu keselarasan yang tercipta di antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi, terciptanya rasa nyaman baik mengenai komitmen untuk bekerja maupun dalam peran karyawan di dalam keluarga mereka. WLB mengusung sebuah gagasan yang menyatakan bahwa kehidupan saat bekerja maupun di luar pekerjaan (kehidupan pribadi) harus saling melengkapi dan harus seimbang agar tidak menimbulkan konflik di dalam hidup karyawan. Seseorang yang memiliki potensi yang bagus pasti memiliki keinginan untuk bekerja di sebuah organisasi yang menerapkan konsep *work life balance* dan organisasi tersebut juga bereputasi. Seorang karyawan yang berusaha untuk menyeimbangkan waktu di antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya dimaksudkan untuk mencapai keharmonisan dalam hidup. *Work life balance* juga didefinisikan sebagai sebuah pencapaian dalam ketentraman hidup, *work life balance* yang lebih baik terjadi ketika seorang karyawan dapat bekerja lebih cerdas untuk menamatkan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat (Rini *et al.*, 2020).

Work life balance adalah sebuah hal yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia yang berada di suatu organisasi. Terlepas dari besar maupun kecilnya sebuah organisasi, organisasi tersebut harus memastikan bahwa setiap karyawan mereka memiliki waktu yang cukup untuk menjalankan tanggung jawabnya pada keluarga maupun tanggung jawabnya yang berkaitan dengan komitmen kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan supaya mampu menyeimbangkan tanggung jawab pribadi dan pekerjaannya (Susanto *et al.*, 2022).

Family Supportive Supervisor Behavior

Family supportive supervisor behaviors (FSSB) secara sederhana dapat didefinisikan sebagai perilaku supervisor yang mendukung karyawan dalam memenuhi tanggung jawab mereka di dalam keluarga. Dukungan yang diberikan dibagi dalam empat dimensi, yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, teladan dalam berperilaku, dan manajemen kerja-keluarga yang inovatif (Qi & Hou, 2019).

Family supportive supervisor behaviors sangat penting untuk memastikan terciptanya kultur *work life balance* dan tercapainya sasaran organisasi. FSSB telah terbukti mengurangi penumpukan tanggung jawab pekerjaan maupun tanggung jawab personal karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi tekanan dalam bekerja. Konsep *family supportive supervisor behaviors* menciptakan fleksibilitas kerja dan kebebasan dalam diri karyawan. Dengan demikian, FSSB dapat membantu mengurangi konflik di antara pekerjaan dengan keluarga karyawan (Susanto *et al.*, 2022). Karyawan yang percaya bahwa supervisor atau manajer mereka peduli dengan kehidupan pribadi maupun pekerjaan mereka, maka mereka lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja mereka (Rofcanin *et al.*, 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah hal yang menunjukkan sejauh mana seorang pekerja merasakan sesuatu yang positif ataupun negatif terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut, secara spesifik mengacu pada reaksi emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sebuah kondisi yang

menggambarkan sampai dimana tingkat karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka. Karyawan cenderung memiliki kepuasan kerja apabila mereka dapat menikmati serta merasa senang ketika melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka (Jermsttiparsert *et al.*, 2019).

Seorang karyawan akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mereka mempunyai pandangan yang positif terhadap pekerjaan mereka. Persepsi positif terhadap pekerjaan tersebut berasal dari pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk berkembang, penghargaan, rekan sepekerjaan, serta upah kerja. Ketika seorang karyawan dapat merasakan keberhasilan dalam pekerjaan, dilibatkan dalam berbagai hal, diberikan imbalan yang sesuai atas pekerjaan mereka, dan diberikan pengakuan serta kepercayaan saat bekerja, maka mereka cenderung akan lebih merasa puas (Jermsttiparsert *et al.*, 2019).

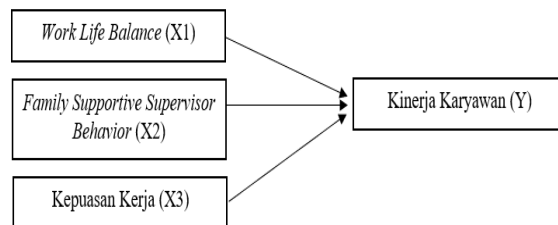
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dimaksudkan sebagai kemampuan karyawan ketika melaksanakan tugasnya dengan upaya-upaya yang dapat menunjang organisasi untuk mencapai tujuannya (Susanto *et al.*, 2022). Kinerja karyawan merupakan sebuah hal yang penting dan perlu mendapatkan perhatian serius secara terus-menerus oleh manajemen sumber daya manusia. Contoh kegagalan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja yaitu antara lain ketika tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, kurangnya penghargaan, tenggat waktu pekerjaan yang tidak dijabarkan dengan baik, serta kurangnya

kesempatan bagi karyawan untuk mengambil keputusan (Rini *et al.*, 2020).

Prestasi kerja karyawan biasa diartikan sebagai sesuatu yang dipergunakan untuk menilai hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal tersebut berarti prestasi kerja berhubungan dengan penilaian kinerja. Terdapat tiga cara untuk menilai kinerja karyawan, yaitu menilai kinerja karyawan berdasarkan *output* yang dihasilkan, menilai kinerja karyawan oleh atasan mereka, dan karyawan melakukan penilaian terhadap diri mereka sendiri agar karyawan dapat menetapkan tujuan mereka sendiri (Rini *et al.*, 2020).

Hubungan antara variabel-variabel yang sudah disebutkan di atas bisa divisualisasikan dengan bagan seperti berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Riset

Hipotesis

Adapun hipotesis yang diuji dalam riset ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan.

Work life balance didefinisikan sebagai bagaimana pandangan seorang individu karyawan terhadap keserasian antara tanggung jawabnya di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan dan seberapa penting prioritas kehidupan mereka saat ini. Sedangkan, kinerja karyawan adalah suatu

ukuran yang dikaitkan dengan output hasil pekerjaan karyawan, terdiri atas kualitas, kuantitas, dan pembagian waktu dalam perannya sebagai karyawan. Kajian literatur terhadap penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mangaleswaran, 2018; Obrenovic *et al.*, 2020; Rini *et al.*, 2020; Preena & Preena, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik sebuah hipotesis. Hipotesis tersebut dirumuskan sebagai berikut.

H₁ : Diduga variabel *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Family Supportive Supervisor Behavior* terhadap Kinerja Karyawan.**

Family supportive supervisor behaviors atau biasa disingkat sebagai FSSB dapat didefinisikan sebagai perilaku yang diberikan oleh supervisor terhadap karyawan sebagai bentuk dukungan terhadap karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka di dalam keluarga. Terdapat kajian literatur penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel FSSB berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rofcanin *et al.*, 2018; Talukder *et al.*, 2018; Qi & Hou, 2019; Susanto *et al.*, 2022). Oleh sebab itu, dari penjelasan tersebut dapat ditarik sebuah hipotesis. Hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut.

H₂ : Diduga variabel *family supportive supervisor behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan reaksi atau respon emosional yang diekspresikan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Seorang karyawan dapat merasakan kepuasan kerja apabila mereka dapat menanggapi secara positif tentang pekerjaan mereka. Kajian-kajian literatur melalui penelitian terdahulu di antaranya mengungkapkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Krishnan *et al.*, 2018; Jermisittiparsert *et al.*, 2019; Abdirahman *et al.*, 2020; Thi & Loan, 2020). Dengan demikian dapat ditarik sebuah hipotesis yang berkorelasi dengan pernyataan sebelumnya. Hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut.

H₃ : Diduga variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

METODOLOGI

Metode yang dipergunakan di riset ini yaitu metode riset kuantitatif. Riset kuantitatif secara umum dideskripsikan sebagai suatu jenis riset yang menggunakan metode pengumpulan dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau berdasarkan angka-angka. Sebagai upaya untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan data dalam metode riset tersebut, maka riset ini akan memakai data berupa data primer.

Data yang diperlukan didapat melalui kuesioner yang berisi seperangkat pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti dan dibagikan kepada responden. Responden akan menjawab melalui skala linkert yang terdiri atas lima point jawaban dan kuesioner yang dibagikan harus diisi dengan jawaban yang sebenar-benarnya.

Maharani, Saputro

Responden dalam riset ini merupakan karyawan di PT Sapta Sari Tama cabang Surakarta dengan populasi sejumlah 40 orang karyawan, peneliti tidak membatasi jumlah sampel (seluruh karyawan akan diberi kesempatan untuk mengisi kuesioner sebab populasi riset hanya sedikit).

Pengambilan sampel akan dilakukan dengan sistem *purposive sampling*. Data yang sudah didapatkan kemudian akan diproses menggunakan aplikasi SPSS *Statistics 22*. Adapun tabel 1 berikut menunjukkan definisi operasional beberapa variabel yang dipergunakan di riset ini.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Work life balance</i>	Kemampuan untuk mengontrol diri agar tetap produktif dan tetap kompetitif di tempat kerja sekaligus memiliki waktu luang yang cukup untuk mempertahankan kehidupan rumah tangga atau kehidupan pribadi yang bahagia dan sehat (Campo <i>et al.</i> , 2021).	(Talukder <i>et al.</i> , 2018; Susanto <i>et al.</i> , 2022) 1. Keseimbangan pembagian waktu 2. Kecukupan waktu untuk kehidupan pribadi 3. Kecukupan waktu untuk memenuhi gaya hidup 4. Kecukupan waktu untuk kehidupan sosial 5. Pemenuhan ekspektasi eksternal
2	<i>Family supportive supervisor behavior</i>	Suatu keadaan ketika atasan (supervisor atau manajer) memberikan perhatian terhadap kehidupan keluarga karyawan, seperti memberikan kesempatan karyawan untuk mengambil cuti guna menyelesaikan urusan keluarga, mengedepankan keseimbangan antara pekerjaan karyawan dengan kehidupan keluarganya, dan lain sebagainya (Qi & Hou, 2019).	(Talukder <i>et al.</i> , 2018; Susanto <i>et al.</i> , 2022) 1. Validasi atasan terhadap tanggung jawab karyawan 2. Kenyamanan dalam berkomunikasi 3. Teladan dalam berperilaku bagi karyawan 4. Cara atasan menyelesaikan masalah 5. Cara atasan mengorganisir pekerjaan
3	Kepuasan kerja	Respon afektif umum yang muncul pada diri karyawan mengenai karir atau pekerjaan mereka. Respon tersebut berasal dari perasaan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut (Jermsittiparsert <i>et al.</i> , 2019).	(Susanto <i>et al.</i> , 2022) 1. Anggapan karyawan mengenai pekerjaannya 2. Ketertarikan karyawan terhadap pekerjaannya 3. Rasa bahagia karyawan terhadap pekerjaannya 4. Rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya 5. Rasa nyaman karyawan terhadap pekerjaannya

4 Kinerja karyawan	Prestasi maupun hasil kerja oleh individu karyawan atas pekerjaan yang dialokasikan kepadanya dengan memaksimalkan upaya untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut (Preena & Preena, 2021).	(Susanto <i>et al.</i> , 2022) 1. Pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan 2. Kontribusi karyawan di tempat kerja 3. Peran karyawan di tempat kerja 4. Tanggung jawab karyawan 5. Komitmen karyawan dalam pekerjaan
--------------------	---	---

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada riset peneliti membagikan kuesioner kepada seluruh anggota populasi sejumlah 40 kuesioner. Namun kuesioner kembali sebanyak 38 kuesioner, sehingga tingkat respon 95%.

Karakteristik Responden

Mengacu pada hasil riset yang telah dilaksanakan terhadap karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Kota Surakarta, maka didapati ciri khas subjek riset seperti berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	27 Orang	71,10%
Perempuan	11 Orang	28,90%
Total	38 Orang	100%

Sumber: Data Primer Terproses, 2023

Diketahui terdapat 38 responden yang kemudian diuraikan menjadi 27 orang laki-laki (71,10%) dan 11 orang perempuan (28,90%).

b. Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<30	13 Orang	34,20%
31 – 40	16 Orang	42,10%
41 – 50	9 Orang	23,70%
Total	38 Orang	100%

Sumber: Data Primer Terproses, 2023

Deskripsi responden berdasarkan usia dengan uraian karyawan yang berusia kurang dari 30 tahun sejumlah 13 orang (34,20%), berusia 31 - 40 tahun sejumlah 16 orang (42,10%), berusia 41 - 50 tahun sejumlah 9 orang (23,70%).

c. Jabatan

Tabel 4 menjelaskan bahwa dari 38 data yang dapat diolah merupakan hasil dari pengisian kuesioner oleh karyawan dari berbagai jabatan yang ada di PT Sapta Sari Tama Cabang Surakarta. Terdapat masing-masing 1 orang pada 13 jabatan dengan persentase masing-masing sebesar 2,60%, masing-masing 2 orang pada 5 jabatan dengan persentase masing-masing sebesar 5,30%, 3 orang pada jabatan salesman representatif dengan persentase 7,90%, dan 12 orang pada jabatan salesman combo dengan persentase 31,60%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Admin Gudang	1 Orang	2,60%
Admin Mitra	1 Orang	2,60%
APJ Alkes	1 Orang	2,60%
Apoteker	1 Orang	2,60%
EDP	1 Orang	2,60%
Inkaso	2 Orang	5,30%
Kasir	1 Orang	2,60%
Kepala Logistik	1 Orang	2,60%
KSA	1 Orang	2,60%
Pengirim Barang Mobil	1 Orang	2,60%
Pengirim Barang Motor	2 Orang	5,30%
Petugas Gudang	2 Orang	5,30%
Sales Service	1 Orang	2,60%
Sales Supervisor	2 Orang	5,30%
Salesmen Apotik	2 Orang	5,30%
Salesmen Combo	12 Orang	31,60%
Salesmen Hospital	1 Orang	2,60%
Salesmen Kapitasi	1 Orang	2,60%
Salesmen OTC	1 Orang	2,60%
Salesmen Representatif	3 Orang	7,90%
Total	38 Orang	100%

Sumber: Data Primer Terproses, 2023

Analisis Kelayakan Instrumen

Analisis kelayakan instrumen riset bertujuan untuk memeriksa apakah seluruh instrumen yang dipergunakan dalam riset dapat mengumpulkan data yang akurat dan dapat diandalkan. Uji yang dipergunakan untuk memastikan analisis kelayakan instrumen dalam riset ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

	Rotated Component Matrix			
	Component			
	1	2	3	4
WLB 1	0.882			
WLB 2	0.834			
WLB 3	0.763			
WLB 4	0.876			
WLB 5	0.608			
FSBB 2		0.876		
FSBB 3		0.891		
FSBB 4		0.736		
FSBB 5		0.767		

Kepuasan Kerja 1	0.869
Kepuasan Kerja 2	0.724
Kepuasan Kerja 3	0.857
Kepuasan Kerja 4	0.727
Kinerja Karyawan 1	0.897
Kinerja Karyawan 4	0.845
Kinerja Karyawan 5	0.700

Sumber: Data Primer Terproses, 2023

Tabel 5 yang merupakan hasil analisis faktor yang menunjukkan bahwa tidak semua indikator pertanyaan yang telah diajukan sebelumnya valid, sehingga perlu adanya pengurangan indikator pertanyaan pada masing-masing variabel. Setelah dilakukan pengurangan, maka nampak hasil yang ada adalah valid, nilai *loading factor* > 0,5, dan indikator-indikator yang dapat dipergunakan hasilnya mengelompok satu dengan lainnya di tiap-tiap variabel. Sehingga indikator yang sudah diolah serta ditampilkan di tabel 5 adalah valid dan mampu dianalisis.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliable	Ket
WLB	0,904	0,60	Reliabel
FSSB	0,903	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,879	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,822	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Terproses, 2023

Diketahui data yang tercantum pada tabel 6, indikator-indikator yang lolos uji validitas memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60. Sehingga beberapa variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Yaitu suatu metode pengujian yang dipergunakan untuk menghasilkan penjelasan mengenai data yang didapat dari jawaban responden memiliki deviasi asumsi klasik atau tidak. Metode pengujian ini hanya dipergunakan sebagai

pendukung dan memperjelas data yang dihasilkan apakah dapat menghasilkan data yang baik atau tidak apabila data yang diolah dalam riset merupakan data primer.

a. Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62857441
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.059
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

Sumber: Data Primer Terproses, 2023

Mengacu pada data yang tercantum pada tabel 7, nilai asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yang bermakna nilai signifikansi > 0,05. Sehingga data yang dihasilkan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
WLB	.707	1.415	Tidak Terjadi Multikolinearitas
FSSB	.651	1.536	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kep. Kerja	.768	1.303	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Terproses, 2023

Multikolinearitas antar variabel dapat dinyatakan tidak terjadi apabila diketahui nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1. Mengacu pada data yang tercantum pada tabel 8, nilai *tolerance* pada tiap-tiap variabel independen bernilai > 0,1 dan nilai VIF pada setiap variabel independen bernilai < 10, hal tersebut menunjukkan bahwasanya data yang dihasilkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel-variabel independennya.

c. Uji Heteroskedasitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	T	Sig.	Keterangan
WLB	-.905	.372	Tidak Terjadi Heteroskedasitas
FSSB	.383	.704	Tidak Terjadi Heteroskedasitas
Kep. Kerja	-.632	.532	Tidak Terjadi Heteroskedasitas

Sumber: Data Primer Terproses, 2023

Pengujian ini menggunakan metode Uji Glejser. Dinyatakan tidak terjadi heteroskedasitas bila nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residual > 0,05. Mengacu pada data yang tercantum di tabel 9, nilai Sig. pada setiap variabel > 0,05, hal tersebut membuktikan bahwasanya tidak terjadi heteroskedasitas pada data yang diolah.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.576 ²	.272

Sumber: Data Primer Terproses, 2023

Uji koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan dengan maksud untuk menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Mengacu pada data yang tercantum pada tabel 10, didapat hasil analisis nilai *R Square* (R^2) dengan nilai sebesar 0,272 atau 27,2%. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel WLB, FSSB, dan kepuasan kerja (variabel independen) dapat menjelaskan keragaman yang ada dalam variabel kinerja karyawan (variabel dependen) sebesar 27,2%. Lalu, sisa dari perhitungan tersebut ($100\% - 27,2\% = 72,8\%$) diterangkan oleh komponen lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi di riset ini.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regresi	5.615	.003 ^b

a. Variabel dependen : Kinerja Karyawan
 b. Predictors (Constant), Kepuasan Kerja, WB, FSBB

Sumber: Data Primer Terproses, 2023

Uji F merupakan sebuah pengujian yang bertujuan untuk mencari tahu apakah variabel-variabel independen dalam sebuah riset dapat secara serentak memengaruhi secara signifikan variabel dependen. Kriteria dari pengujian ini yaitu bila signifikansi $> 0,05$ atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka variabel independen tidak memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan apabila signifikansi $< 0,05$ maupun $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020). Mengacu pada data yang tercantum pada tabel 11, nilai signifikansi didapat sebesar 0,003 dan nilai f_{hitung} sebesar 5,615. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terhadap pengaruh secara simultan di antara variabel WLB, FSSB, dan kepuasan terhadap variabel kinerja karyawan karena Sig. $0,003 < 0,050$ dan $f_{hitung} 5,615 > f_{tabel} 2,870$.

Uji t

Tabel 12. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
WLB	2.193	2,032	.035	Signifikan
FSSB	- .830	2,032	.412	Tidak Signifikan
Kep. Kerja	2.524	2,032	.016	Signifikan

Sumber: Data Primer Terproses, 2023

Uji t merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan maksud untuk mencari tahu apakah model regresi variabel independen secara parsial berdampak signifikan pada variabel dependen dalam sebuah riset. Mengacu pada data yang tercantum pada tabel 12 didapati beberapa hal seperti berikut:

- a. Pengaruh *work life balance* (X_1) pada kinerja karyawan (Y).
 Mengacu pada uji t yang telah diselesaikan didapati nilai t_{hitung} variabel *work life balance* (X_1) adalah sebesar 2,193 dan signifikansi sebesar 0,035 yang berarti $t_{hitung} 2,193 > t_{tabel} 2,032$ dan Sig. $0,035 < 0,050$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima (diduga variabel *work life balance* berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan).
- b. Pengaruh *family supportive supervisor behavior* (X_2) pada kinerja karyawan (Y).
 Mengacu pada uji t yang telah diselesaikan didapati nilai t_{hitung} variabel *family supportive supervisor behavior* (X_2) adalah sebesar -0,830 dan signifikansi sebesar 0,412 yang berarti $t_{hitung} -0,830 < t_{tabel} 2,032$ dan Sig. $0,412 > 0,050$. Sehingga H_0 diterima karena variabel FSSB tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh kepuasan kerja (X_3) pada kinerja karyawan (Y).
 Mengacu pada uji t yang telah diselesaikan didapati nilai t_{hitung} kepuasan kerja (X_3) adalah sebesar 2,524 dan signifikansi sebesar 0,016 yang berarti $t_{hitung} 2,524 > t_{tabel} 2,032$ dan Sig. $0,016 < 0,050$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima (diduga variabel kepuasan

kerja berpengaruh secara signifikan pada variabel kinerja karyawan).

Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.500	1.789		2.516	.017
WLB	.244	.112	.406	2.193	.035
FSSB	-.084	.102	-.160	-.830	.412
Kep. Kerja	.266	.106	.401	2.524	.016

Sumber: Data Primer Terproses, 2023

Analisis yang dikenal sebagai regresi linear berganda digunakan untuk memastikan ketergantungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Digunakan untuk memprediksi dan mengestimasi nilai rata-rata variabel dependen menurut nilai variabel independen yang telah diketahui sebelumnya. (Achmad et al., 2022). Mengacu pada data yang tercantum pada tabel 4.16 bisa diketahui model persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 4.500 + 0,244 X_1 - 0,084 X_2 + 0,266 X_3 + e$$

Model regresi di atas apabila tiap-tiap koefisien variabelnya dijelaskan, maka didapati:

- Koefisien konstan (b_0) bernilai sebesar 4.500 yang mengindikasikan apabila WLB, FSSB, dan kepuasan kerja tidak diikutsertakan dalam membangun kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan bernilai 4.500.
- Koefisien X_1 (b_1) bernilai sebesar 0,244 yang mengindikasikan bahwasanya semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- Koefisien X_2 (b_2) bernilai -0,084 yang mengindikasikan bahwasanya

semakin tinggi *family supportive supervisor behavior* maka kinerja karyawan akan menurun.

- Koefisien X_3 (b_3) bernilai sebesar 0,266 yang mengindikasikan bahwasanya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh *work life balance* pada kinerja karyawan

Hasil yang didapatkan dari keseluruhan analisis yang dilakukan membuktikan bahwasanya *work life balance* memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh positif menunjukkan bahwasanya apabila *work life balance* diterapkan dalam rutinitas pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya. PT Sapta Sari Tama merupakan perusahaan distribusi obat-obatan dan peralatan kesehatan yang transaksi hariannya cukup besar sehingga perlu melibatkan banyak karyawan untuk menjalankan proses kerjanya. Besarnya transaksi harian mengakibatkan meningkatnya kesibukan karyawan PT Sapta Sari Tama, sehingga diimplementasikannya *work life balance* akan membuat karyawan merasa nyaman dan berakibat meningkatnya kinerja karyawan PT Sapta Sari Tama. Hasil yang didapatkan ini didukung oleh hasil dari riset-riset oleh Preena dan Preena, (2021); Mangaleswaran, (2018); Obrenovic et al., (2020); dan Rini

et al., (2020). Namun, bertentangan dengan hasil riset oleh Rahmawati *et al.*, (2021) yang menyampaikan hasil yang bertentangan dengan hasil pada riset ini.

2. Pengaruh *family supportive supervisor behavior* pada kinerja karyawan

Hasil yang didapatkan dari keseluruhan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa *family supportive supervisor behavior* memengaruhi secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertentangan dengan hasil riset oleh Qi dan Hou, (2019); Rofcanin *et al.*, (2018); Talukder *et al.*, (2018); dan Susanto *et al.*, (2022). Banyak hal yang dapat memengaruhi mengapa hasil dari riset ini bertentangan dengan riset sebelumnya, salah satunya yaitu karena sebagian besar responden adalah pekerja lapangan yang waktunya lebih fleksibel, sehingga lebih mudah untuk mengatur waktu antara keluarga dan pekerjaan tanpa harus melalui proses izin resmi. Alasan lain diungkapkan oleh Campo *et al.*, (2021) pada salah satu risetnya yang menyatakan bahwa variabel *family supportive supervisor behavior* dapat menurunkan kinerja karyawan jika FSSB justru menyamakan batasan pekerjaan para karyawan.

3. Pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan

Hasil yang diperoleh dari keseluruhan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh positif menunjukkan bahwasanya bila karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerjanya, begitupun sebaliknya. Banyaknya kegiatan kerja yang harus dilakukan oleh karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Solo ternyata tetap membawa kepuasan kerja bagi karyawannya. Hal tersebut dapat dicapai dari berbagai hal di luar riset ini. Hasil yang didapat sesuai dengan riset oleh Abdirahman *et al.*, (2020); Krishnan *et al.*, (2018); Jermsttiparsert *et al.*, (2019); dan Thi dan Loan, (2020). Namun, di antara keseragaman hasil tersebut, tetap terdapat riset dengan hasil yang bertentangan, yaitu riset milik Nabawi, (2019) yang menyebutkan bahwasanya secara parsial kepuasan kerja dan variabel lainnya yang diteliti tidak memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan beberapa hal sesuai dengan hasil riset yang telah dilakukan, yaitu: variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan; variabel *family supportive supervisor behavior* memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan; dan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Riset yang dilakukan pada karya ini masih memiliki banyak keterbatasan, yaitu: Keterbatasan variabel yang diteliti di riset ini, yakni hanya pengaruh variabel WLB, FSSB, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan jumlah responden riset ini hanya 40 orang dengan metode pengumpulan data menggunakan dokumen cetak yang dibagikan secara langsung sehingga konsistensi pengisian kuesioner tidak dapat terawasi dengan baik oleh peneliti. Dengan demikian, saran yang dapat diberikan yaitu: riset-riset berikutnya diharapkan tidak terbatas pada variabel FSSB, kepuasan kerja, kinerja karyawan, serta WLB. Riset berikutnya dapat menambahkan atau menggunakan variabel-variabel lain sebab dapat diketahui bahwa di dalam riset ini banyak beberapa variabel lainnya yang teridentifikasi dapat dapat memengaruhi kinerja karyawan berupa kompensasi, fleksibilitas jam kerja, dan lain sebagainya; serta riset-riset berikutnya disarankan untuk memilih perusahaan dengan populasi yang lebih besar guna memaksimalkan hasil dari riset dan memperbaiki metode pengumpulan data sehingga hasil yang didapatkan lebih sesuai dengan kebutuhan riset.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Achmad, N., Setiawan, A. A., Kuswati, R., Imronudin, & Kussudyarsana. (2022). *Workshop Statistik Milenial* (Keempat).
- Campo, A. M. D. V., Avolio, B., & Carlier, S. I. (2021). The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- Jermittiparsert, K., Suan, C. L., & Kaliappen, N. (2019). The mediating role of organizational commitment and the moderating role of perceived organizational support in the relationship between job satisfaction and job performance of educationists in public sector institutes of Thailand. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(10), 150–171.
- Krishnan, R., Loon, K. W., & Tan, N. Z. (2018). *The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance*. 8(3), 668–678. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i3/3956>
- Mangaleswaran, T. (2018). *Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees*. 20(5), 11–16. <https://doi.org/10.9790/487X-2005011116>
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu*

- Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
<https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Preena, G. R., & Preena, G. R. (2021). Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: an Empirical Study on a Shipping Company in Sri Lanka. *International Journal on Global Business Management and Research*, 10(1), 48–73.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3856506
- Qi, Z., & Hou, Y. (2019). *Research on the Influence of Family Supporting Supervisor Behavior on Employees' Job Performance*. 344(Icecsd), 439–445. <https://doi.org/10.2991/icecsd-19.2019.55>
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., & Rohmawan, S. (2021). Peran Worklife Balance dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi 2021 - Ekonomi Kreatif Dan UMKM, Vol 2 No 1*, 1–9.
- Rini, Yustina, A. I., & Santosa, S. (2020). How Work Family Conflict, Work-Life Balance, and Job Performance Connect: Evidence from Auditors in Public Accounting Firms. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 12(1), 144–154.
- Rofcanin, Y., de Jong, J. P., Heras, M. Las, & Kim, S. (2018). The moderating role of prosocial motivation on the association between family-supportive supervisor behaviours and employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 153–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.04.001>
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance. *Personnel Review*, 47(3), 727–744. <https://doi.org/10.1108/pr-12-2016-0314>
- Thi, L., & Loan, M. (2020). *Management Science Letters*. 10, 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>