

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM PEKANBARU

Nanik Yuzalmi^{1*}, Setiawati², Refni Sukmadewi³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda, Pekanbaru, Riau

*e-mail: n.yuzalmi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telkom Pekanbaru berjumlah 156 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus sehingga jumlah sampel adalah 156 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan menggunakan SPSS ver 25. Hasil penelitian ini menunjukkan Work Life Balance dan Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru. Kontribusi dan Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 69,0% dengan sisanya sebesar 31,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to test and analyze the influence of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance of PT Telkom Pekanbaru. This research includes quantitative research. The population in this study is all employees of PT Telkom Pekanbaru totaling 156 employees. The sampling technique used is the census method so that the number of samples is 156 respondents. The data collection technique in this study uses a questionnaire. The data analysis technique in this study uses quantitative descriptive analysis and uses SPSS ver 25. The results of this study show that Work Life Balance and Job Satisfaction partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT Telkom Pekanbaru employees. The contribution and Work-Life Balance and Job Satisfaction to Employee Performance was 69.0% with the remaining 31.0% explained by other variables that were not studied.

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci dalam sebuah organisasi yang terdiri dari individu-individu yang memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan (Edwin flippo 2019). Sumber daya manusia juga sangat penting karena keterlibatan, keterampilan, dan motivasi karyawan memiliki dampak langsung pada kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan akan memikirkan strategi yang mampu mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Strategis yang dilakukan perusahaan yaitu dapat mengelola kemampuan seluruh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja sesuai dengan visi dan misi yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik perusahaan bisa memberikan program kerja kepada karyawan yang memiliki prestasi dan melakukan pemindahan kerja agar tidak terjadinya kejenuhan dalam bekerja (Sukiyah et al. 2021).

PT Telekomunikasi Indonesia adalah salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa Telekomunikasi berkedudukan dan berkantor pusat resmi di Bandung dan berkantor pusat operasional di Jakarta yang menyediakan sarana dan jasa layanan telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai ke pelosok Indonesia.

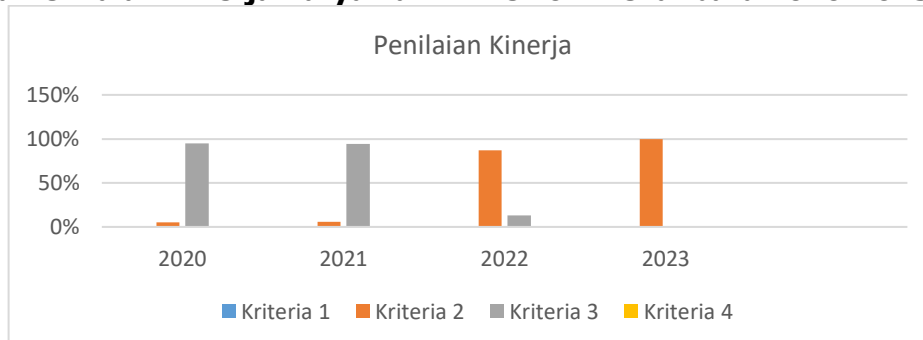
Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2023, perusahaan ini memiliki 387 gerai Plasa Telkom yang tersebar di seluruh Indonesia.

Pada tahun 2017 PT Telkom masuk pada daftar perusahaan *Forbes Global 2000: World Best Employers* namun tidak menutup kemungkinan ketidakstabilan pada kinerja karyawan masih bisa saja terjadi terlihat bahwa kinerja karyawan belum pernah mencapai pada tingkat istimewa. Kinerja yang mengalami ketidakstabilan ini bisa jadi penyebabnya pada kualitas kerja yang dilakukan dari karyawan belum maksimal dikarenakan kurangnya fokus bekerja sehingga dibutuhkan peran manager untuk memotivasi dan memberi semangat kepada karyawan serta hubungan antar karyawan seperti adanya permasalahan pribadi dari karyawan yang menyebabkan terganggunya komunikasi yang berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang seadanya. Kemudian kuantitas kerja otomatis terganggu sehingga target yang ingin dicapai karyawan tidak terpenuhi sehingga terkesan tidak bertanggung jawab pada pekerjaan. Hal yang tidak kalah pentingnya yaitu karyawan juga harus pandai memanfaatkan jam kerja dan tidak melakukan penyimpangan pada jam kerja berlangsung seperti meninggalkan tempat kerja sebelum jam istirahat yang mana dapat merugikan perusahaan dari segi waktu yang terbuang.

Karyawan merupakan salah satu aset utama dalam sebuah perusahaan. Produktivitas dan kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa kebutuhan karyawan terpenuhi untuk menciptakan timbal balik yang positif, baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Salah satu aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan indikator perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih berkomitmen dan produktif, sehingga dapat berkontribusi lebih baik bagi kesuksesan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kepuasan pelanggan, yang berarti bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan memberikan layanan yang lebih baik, sehingga pelanggan pun merasa lebih puas. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan demi mencapai tujuan bisnis yang lebih luas.

Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di antaranya adalah work-life balance dan lingkungan kerja. Work-life balance mengacu pada keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, sementara lingkungan kerja meliputi aspek fisik maupun psikologis yang dapat memengaruhi suasana dan produktivitas kerja. Keduanya berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru 2020-2023



Dilihat dari gambar pencapaian kinerja karyawan pada seluruh kriteria 1 sampai dengan 4 mencapai 100% yaitu baik sekali. dapat dilihat bahwasannya kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru dari tahun 2020-2023 mengalami ketidakstabilan. Walaupun mengalami kenaikan dan sudah dikatakan baik namun kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan mengalami ketidakstabilan dan belum terealisasi.

Work Life Balance

Work Life Balance Istilah work life-balance mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya work-life balance ialah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya. (Pratama and Setiadi 2021) menyatakan bahwa work-life balance dapat membuat seorang pekerja mengupayakan antara dua peran atau lebih yang mana peran tersebut sama-sama penting baginya dan kemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya.

(Angin and Saragih 2021) bahwa keseimbangan kerja (work life balance) yang tidak memadai akan menimbulkan risiko besar bagi kesejahteraan karyawan, kinerja mereka serta kinerja organisasi. Dan, sekarang ini mulai bermunculan berbagai organisasi yang memerhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari beberapa perusahaan sudah menyediakan fasilitas agar kehidupan pribadi karyawan masih tetap seimbang. Contohnya, seperti adanya family gathering, penyediaan program cuti, penyediaan fasilitas penitipan anak dan waktu kerja yang fleksibel

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Istilah kepuasan merupakan gambaran emosi atau perasaan seseorang ketika mereka dapat merasakan cukup dengan apa yang mereka lakukan atau yang mereka dapatkan. Ketika mendengar kata kepuasan kerja, maka dapat tergambar seorang pekerja atau karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan atau hasil dari pekerjaan yang mereka selesaikan tersebut. Menurut (Nanik 2024) kepuasan kerja ialah gambaran hal yang individu, karena tiap-tiap di individu memiliki nilai-nilai tersendiri yang berlaku dalam diri masing-masing individu. Adapun indikator pengukuran kepuasan kerja menurut (Yuzalmi 2023), yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promos, gaji atau upah.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabowo and Syarifuddin 2020) Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menurut kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai karyawan (Yuzalmi et al., 2023). Sedangkan menurut Sudarso mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yodiansyah & Yuzalmi, 2018). Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketepatan Waktu d) Kehadiran e) Kemampuan bekerjasama.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Telkom Pekanbaru Jalan Jendral Sudirman No.199 Sumahilang Kecamatan Pekanbaru Kota. Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan metode analisis deskriptif.

Polulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Telkom Pekanbaru berjumlah 156 orang, dengan menggunakan metode sensus dimana sampel pengambilan data dari seluruh anggota populasi 156 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS ver 25. Program ini membantu dalam analisis data, memudahkan interpretasi, dan memberikan kepastian terkait temuan-temuan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan kuesioner. Ini dapat diketahui dari hasil uji yang dilakukan dengan melihat nilai r_{hitung} yang lebih besar dari pada r_{tabel} , maka dengan begitu item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid. Nilai r_{hitung} dilihat melalui kolom Corrected Item-Total Correlation dan r_{tabel} pada tingkat signifikan 5% (0,05).

Hasil Uji Validitas Work Life Balance

Item-Total Statistics					Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X11	39.2564	41.366	.776	.951	Valid
X12	39.3013	40.638	.850	.949	Valid
X13	39.2821	41.868	.712	.953	Valid
X14	39.4103	41.134	.827	.950	Valid
X15	39.4679	41.399	.799	.951	Valid
X16	39.3910	40.975	.812	.950	Valid
X17	39.4167	40.787	.869	.948	Valid
X18	39.3846	40.458	.839	.949	Valid
X19	39.0321	43.773	.622	.956	Valid
X110	39.2885	42.336	.720	.953	Valid
X111	39.3462	41.570	.757	.952	Valid
X112	39.4359	42.002	.771	.951	Valid

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics					Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
X21	48.8397	65.245	.270	.935	Valid
X22	48.8205	65.258	.248	.936	Valid
X23	48.8654	64.517	.327	.934	Valid
X24	49.6218	57.966	.766	.924	Valid
X25	49.5321	57.928	.890	.921	Valid
X26	49.3718	59.642	.751	.925	Valid
X27	50.2308	55.882	.688	.927	Valid
X28	49.8590	56.483	.746	.924	Valid
X29	49.5833	57.535	.779	.923	Valid
X210	49.3654	58.943	.707	.925	Valid
X211	49.5256	58.922	.800	.923	Valid
X212	49.4551	58.327	.819	.922	Valid
X213	49.3846	58.187	.722	.925	Valid
X214	49.4231	59.059	.668	.926	Valid
X215	49.4038	57.623	.709	.925	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics					Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Y1	62.9744	73.225	.606	.947	Valid

Y2	62.9679	73.425	.632	.946	Valid
Y3	62.9103	72.547	.698	.945	Valid
Y4	62.9423	71.951	.726	.944	Valid
Y5	62.9551	71.914	.713	.945	Valid
Y6	62.9936	71.710	.739	.944	Valid
Y7	63.0321	71.334	.749	.944	Valid
Y8	63.0321	71.360	.736	.944	Valid
Y9	62.9808	71.245	.741	.944	Valid
Y10	63.0641	73.157	.638	.946	Valid
Y11	62.5256	75.735	.397	.950	Valid
Y12	62.7628	73.408	.553	.948	Valid
Y13	63.0513	72.075	.678	.945	Valid
Y14	63.0769	71.233	.726	.944	Valid
Y15	63.1474	70.707	.807	.943	Valid
Y16	63.1859	71.159	.775	.944	Valid
Y17	63.1410	71.025	.735	.944	Valid
Y18	63.1346	70.814	.754	.944	Valid

2. Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Koefisien	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,955	>0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,931	>0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	> 0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Work Life Balance (X1) adalah 0,955 > 0,70. Nilai *Cronbach Alpha* variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,931 > 0,70. Nilai *Cronbach Alpha* variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,948 > 0,70.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		156
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	4.909956
Most Extreme Differences	Absolute	0.071
	Positive	0.071
	Negative	-0.059
Test Statistic		0.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	17.9	2.64		6.781	0			
	Word Life Balance	0.7	0.102	0.547	6.873	0	0.308	3.242	
	Kepuasan Kerja	0.354	0.087	0.325	4.083	0	0.308	3.242	

a. Dependent Variable: kinerja

3. Uji Heteroskedastisitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Word Life Balance	Kepuasan Kerja
1	1	2.981	1	0	0	0
	2	0.015	14.002	0.98	0.11	0.06
	3	0.004	26.842	0.01	0.89	0.94

a. Dependent Variable: kinerja

Correlations

		Work Life Balance	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Work Life Balance	Correlation Coefficient	1	-0.1
		Sig. (2-tailed)	.	0.216
		N	156	156
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.629**	-0.038
		Sig. (2-tailed)	0	0.64
		N	156	156
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0.1	1
		Sig. (2-tailed)	0.216	.
		N	156	156

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Hipotesis**1. Hasil Uji t (Persial)****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.900	2.640		6.781	.000
	Word Life Balance	.700	.102	.547	6.873	.000
	Kepuasan Kerja	.354	.087	.325	4.083	.000

a. Dependent Variable: kinerja

2. Hasil Uji F (Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8756.152	2	4378.076	179.262	.000 ^b
	Residual	3736.688	153	24.423		
	Total	12492.840	155			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Kepuasan Kerja

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square dapat dilihat pada tabel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.697	4.94194

a. Predictors: (Constant), Word Life Balance, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,697, hal ini mempunyai arti bahwa variasi kinerja 69% dapat dijelaskan oleh servant leadership dan kepuasan kerja, sisanya sebesar 31% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari rekapitulasi pernyataan kinerja (Y) diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada indikator kualitas dimana indikator ini memiliki nilai rata-rata 3,65 (baik) karena karyawan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil analisis deskriptif dari rekapitulasi pernyataan Work Life Balance (X1) diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada indikator *Work Interference with Personal Life* dimana indikator ini memiliki nilai rata-rata 3,52 (baik) karena *Work Interference with Personal Life*. Hasil analisis deskriptif dari rekapitulasi pernyataan Kepuasan Kinerja (X2) diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi pada indikator Kepuasan kerja dimana memiliki nilai rata-rata 3,49 (baik) karena hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah cukup baik memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel Work Life Balance dengan indikator *Work Interference with Personal Life* adalah sebesar 4,00 (baik). Artinya kondisi Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan sudah baik namun pernyataan angket terlihat hubungan sosial sesama karyawan kurang terjalin dengan baik.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru

Dari hasil penelitian uji parsial (uji t) yang dilakukan dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,640 > 2,008)$ yang dapat diartikan bahwa Work Life Balance (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melakukan Work Life Balance. Melakukan evaluasi untuk memantau dampak Work Life Balance terhadap kinerja serta membuat penyesuaian jika diperlukan kemudian memastikan komunikasi yang jelas dan transparan tentang alasan di balik Work Life Balance para karyawan. Sehingga Work Life Balance karyawan dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru

Dari hasil penelitian uji parsial (uji t) yang dilakukan dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,352 > 2,048)$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima, artinya Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memastikan proses Kepuasan Kerja sudah dilakukan dengan transparan dan adil dengan kriteria yang jelas dan dipahami oleh semua karyawan. Selain itu perusahaan juga harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan yang berpotensi untuk karyawan yang memiliki peran yang lebih tinggi dalam perusahaan. Serta pentingnya perusahaan memberikan program pendidikan berkelanjutan untuk mendorong karyawan agar lebih menambah pengetahuan serta keterampilan agar kebutuhan dalam Kepuasan Kerja dapat terpenuhi sesuai syarat dan ketentuan yang ada. Dengan begitu perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang dipromosikan siap menghadapi tantangan dan tanggung jawab baru dengan kompetensi yang memadai.

Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $19,605 > 3,34$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima, artinya Work Life Balance dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru. yang menunjukkan bahwa Work Life Balance yang positif dan Kepuasan Kerja yang baik dapat meningkatkan secara bersamaan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2) Word Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (R^2) adalah sebesar 0,697 dipresentasikan menjadikan 55,4%. Hasil tersebut menunjukkan variabel dependen kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru dapat dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari Word Life Balance (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan perolehan nilai sebesar 55,4%, sedangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja yaitu sebesar 44,6%.

Hal ini menunjukkan bahwa Word Life Balance dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru.

PENUTUP

Simpulan

1. Work Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru.
3. Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pengaruh secara terhadap kinerja karyawan PT Telkom Pekanbaru.
4. Work Life Balance dan Kepuasan Kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 69,0%, sementara sisanya 31,0% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan PT Telkom Pekanbaru agar memperhatikan keseimbangan antara kualitas dan kuantitas dengan mendorong kolaborasi antar karyawan dan tim kerja untuk bertukar ide dan solusi. Melakukan evaluasi dan perbaikan proses kerja guna untuk menghilangkan hambatan yang terjadi.
2. Diharapkan pihak perusahaan PT Telkom Pekanbaru untuk bisa menciptakan loyalitas karyawan dengan memfokuskan pelatihan, pendidikan, dan program pengembangan. Perusahaan juga harus meningkatkan komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angin, Irene Isabella Perangin, and Eva Hotnaidah Saragih. 2021. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Generasi X Dan Y Di Jakarta." *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies* 1(1): 48–57. doi:10.34149/jebmes.v1i1.14.
- Edwin flippo. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 952–62.
- Haryadi, R. N., Nurjaya, N., Yusup, A. M., & Teriyan, A. (2022). Pengaruh promosi dan store atmosphere terhadap kepuasan konsumen pada Pigeonhole Coffee di Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 147-153.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., Hamsinah, H. (2022). Pengaruh

komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709.

Nanik, Refni dan Setiawati. 2024. "Pengaruh Servant Leadership, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lutvindo Pekanbaru." *Mail.Stpi-Pajak.Ac.Id* 5(2): 3636–46. <https://mail.stpi-pajak.ac.id/jurnal/index.php/JPB/article/view/163>.

Prabowo, Adika, and Syarifuddin. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call the Effect of Compensation on Employees Performance of Pt." 7(1): 380–85.

Pratama, Hanisa Putri, and Iwan Kresna Setiadi. 2021. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta." *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 4(2): 25–39. doi:10.24176/bmaj.v4i2.6602.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.

Sukiyah, Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Elok Venanda, Elok Venanda, and Jojok Dwiridotjahjono. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono." *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 12(2): 99–108. doi:10.29244/jmo.v12i2.33868.

Yuzalmi, N. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pekanbaru." *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and ...)* 4(1): 72–78.