

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
(WORK LIFE BALANCE) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM
MENCAPAI TARGET OKR (OBJECTIVE AND KEY RESULTS)
(Studi Pada PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah)**

Joko Bangkit Wiyarta, Dewi Susita, Agung Wahyu H.
Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: jokobangkit57@gmail.com	No. Telp: 085727391411	
Submitted: 20 December 2023	Accepted: 29 December 2023	Published: 30 December 2023

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sebar kuesioner yang diberikan kepada responden sejumlah 72 orang para pekerja di PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 72 responden tersebut diketahui bahwa pada pemberian semangat kerja dan peningkatan kualitas keseimbangan kehidupan kerja di PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah tidak akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja para karyawannya, dimana apabila ada kenaikan nilai kontribusi dari pemberian semangat kerja (X) maka akan naik pula nilai kontribusi dari Kinerja Karyawan (Y), apabila ada kenaikan nilai kontribusi dari pemberian work life balance maka tidak akan naik pula nilai kontribusi dari Kinerja Karyawan (Y), dan kemampuan variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 2,5%. sisanya 98,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini..Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara positif untuk semangat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja yang diterapkan oleh PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah terhadap kinerja para karyawannya

Kata kunci: Semangat Kerja; Work Life Balance; Kinerja Karyawan

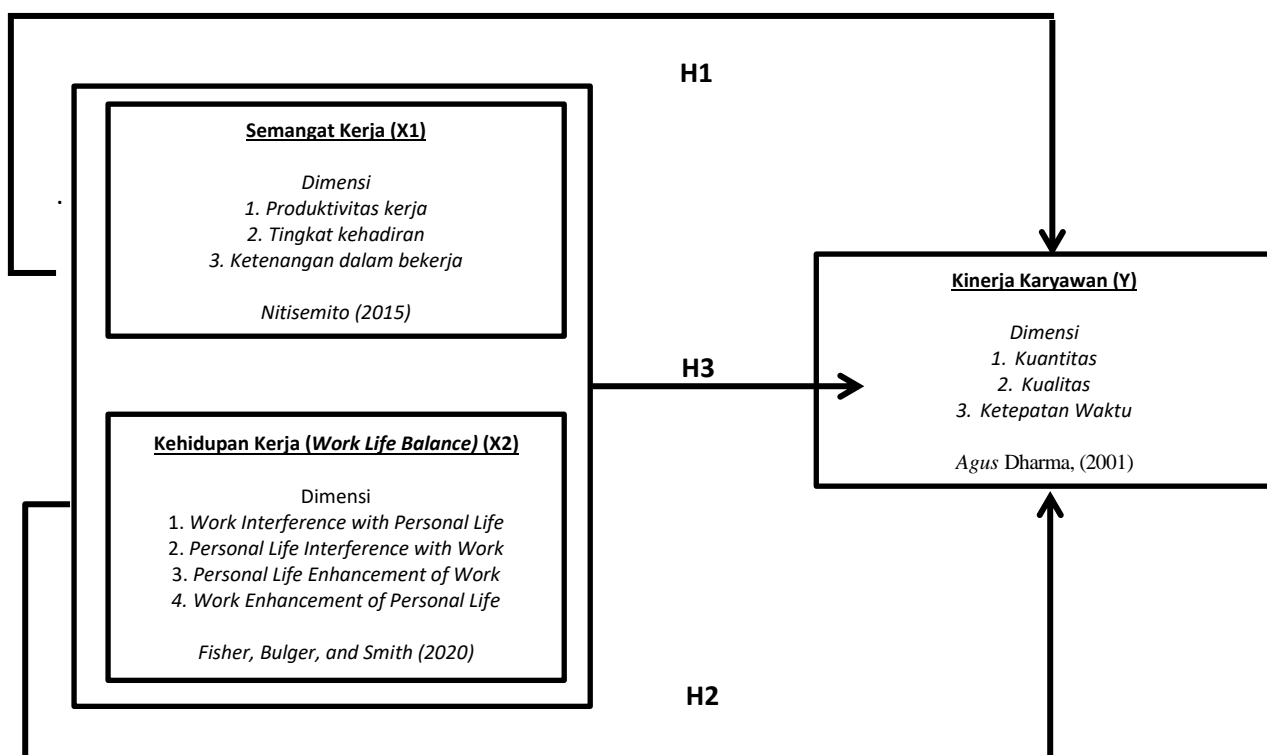
Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan investasi berharga bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan harus menyiapkan program yang berisi aktivitas untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia agar berkembang sesuai kebutuhan. Untuk mencapai produktivitas yang maksimal, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal (Darmawan, 2003). Pada hakikatnya produktivitas merupakan hal terpenting dalam menunjang tujuan Perusahaan, kemudian tuntutan produktifitas ini adalah hal yang wajib dilaksanakan secara kolektif oleh semua karyawan yang ada di dalam sebuah Perusahaan atau organisasi sebagai timbal balik dari upah yang sudah dikeluarkan oleh sebuah Perusahaan.

fenomena yang terjadi pada Q3 atau di bulan agustus – oktober bisa dilihat bahwa kemampuan karyawan dalam mencapai target OKR masih sangat lah jauh dari ketentuan yang harus dicapai di persentasi akumulasi 100% masih banyak karyawan yang tidak bisa mencapai target yang dibuat oleh Perusahaan, faktanya dari 20 orang hanya 1 orang yang mencapai target 100% sisanya 19 orang masih dibawah persentase angka 100% hal ini sangat mengawatirkan bagi industry serta bisnis Perusahaan, secara benang merah penulis melihat dua variable yang mempengaruhi kinerja yaitu semangat kerja dan *work life balance* serta ditambah target yang

semakin naik yang dirasakan oleh karyawan imbasnya membuat semangat serta *work life balance* karyawan terganggu yang berimbas juga pada kinerja karyawan

Dapat dikatakan bahwa semakin baik atau positif semangat kerja karyawan serta semakin terjaganya keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan itu sendiri maka akan semakin memiliki kinerja baik dalam penyelesaian OKR perusahaan. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk atau negatif semangat kerja dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan maka kinerja karyawan dalam penyelesaian OKR perusahaan lesu atau berkurang. Hal ini merupakan wujud dari hubungan korelasional dari suatu stimulus dengan respon ataupun sebaliknya, OKR merupakan tolak ukur kapasitas serta capaian karyawan pada Perusahaan Grab kemudian OKR memiliki arti secara keseharian adalah Kumpulan *indicator* yang harus dicapai dan diselesaikan oleh karyawan pada Perusahaan Grab. Kerangka Penelitian ini seperti dibawah:



Menurut Sugiyono (2010) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori. Berdasarkan pada kajian teori dan perumusan masalah, serta kerangka berpikir tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah.

H2 : Kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah.

H3 : Semangat kerja dan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Grab Teknologi Indonesia Regional Yogyakarta dan Jawa Tengah.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif akan menggunakan teknik pengukuran data berupa angka terhadap variabel tertentu untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang terjadi sehingga memperoleh kesimpulan yang dapat dipahami (Tampubolon, 2023). Penelitian kuantitatif digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui instrumen penelitian dan data dianalisis dengan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan mengumpulkan data dengan melakukan survei dan melakukan analisis data kuantitatif berupa data numerik dengan teknik statistik.

Penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan eksplanatori. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau menganalisis hasil penelitian, tetapi tidak membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2018). Penelitian eksplanatori digunakan untuk mengamati hubungan kausal antara variabel-variabel dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, data yang digunakan merupakan data primer dan sekunder untuk analisis data karena data diperoleh dengan penyebaran kuesioner melalui *google form*. Data yang diperoleh tersebut akan diolah menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Services Solution (SPSS)* versi 25. Penelitian ini melakukan uji hipotesis tentang pengaruh semangat kerja (X1) dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil dan Pembahasan

Statistik deskriptif merupakan suatu teknik yang memberikan informasi mengenai data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis. Dimana Statistik Deskriptif data dalam penelitian ini terlihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 1 Analisis Deskriptif Variabel Semangat Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban					S + SS
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Produktivitas Kerja							
1	Adanya dorongan yang kuat untuk saya bekerja	0	0	0	37	35	72
		0%	0%	0%	51,4%	48,6%	100%
2	Saya bekerja lebih giat dalam bekerja	0	0	4	46	22	68
		0%	0%	5,6%	63,9%	30,6%	94,4%
3	Saya harus terus melakukan pekerjaan yang terbaik	0	0	4	38	30	68
		0%	0%	5,6%	52,8%	41,7%	94,4%
6	Saya menyelesaikan target pekerjaan	0	0	10	37	25	62
		0%	0%	13,9%	51,4%	34,7%	86,1%
8	Saya tidak ingin menunda pekerjaan	0	0	35	20	17	37
		0%	0%	48,6%	27,8%	23,6%	51,4%
9	Saya suka menyelesaikan	0	0	8	38	26	64
		0%	0%	11,1%	52,8%	36,1%	88,9%

	pekerjaan dengan cepat						
10	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline	0	0	33	33	6	39
		0%	0%	45,8%	45,8%	8,3%	54,2%
	Rata-Rata	0,0%	0,0%	18,7%	49,4%	31,9%	81,3%
Tingkat Kehadiran							
4	Saya memulai pekerjaan karena saya inisiatif	0	4	8	34	26	60
		0%	5,6%	11,1%	47,2%	36,1%	83,3%
5	Saya menggunakan ide saya dalam pekerjaan	0	4	0	43	25	68
		0%	5,6%	0%	59,7%	34,7%	94,4%
7	Saya selalu berusaha bekerja melebihi target	0	0	17	29	26	55
		0%	0%	23,6%	40,3%	36,1%	76,4%
11	Saya selalu hadir lebih awal saat di kantor	4	0	31	15	22	37
		5,6%	0%	43,1%	20,8%	30,6%	51,4%
12	Saya menyelesaikan tugas sampai jam pulang kantor tiba	0	17	33	16	6	22
		0%	23,6%	45,8%	22,2%	8,3%	30,6%
13	Saya selalu bekerja tanpa pernah absen	0	4	23	14	31	45
		0%	5,6%	31,9%	19,4%	43,1%	62,5%
	Rata-Rata	0,9%	6,7%	25,9%	34,9%	31,5%	66,4%
Ketenangan Dalam Bekerja							
14	Saya selalu merasa nyaman saat bekerja	11	4	38	14	5	19
		15,3%	5,6%	52,8%	19,4%	6,9%	26,4%
15	Saat bekerja saya selalu menghadapi masalah tanpa kepanikan	4	13	16	28	11	39
		5,6%	18,1%	22,2%	38,9%	15,3%	54,2%
16	Hubungan saya dengan teman sekantor sangat baik tanpa ada masalah	0	0	21	8	43	51
		0%	0%	29,2%	11,1%	59,7%	70,8%
	Rata-Rata	7,0%	8,8%	30,3%	18,5%	22,2%	40,7%
	Rata-Rata Semangat Kerja	1,7%	4,0%	24,4%	39,1%	30,9%	70,0%

Variabel Semangat Kerja terdiri dari tiga dimensi dan 16 pernyataan yang akan diujikan. Dimensi Produktivitas Kerja dengan pernyataan nomor 1,2,3,6,8,9,10, Tingkat Kehadiran dengan pernyataan nomor 4,5,7,11,12,13 dan Ketenangan Dalam Bekerja dengan pernyataan nomor 14,15,16. Produktivitas Kerja memiliki total S + SS sebesar 81,3%. Mengacu pada bobot skor, Produktivitas Kerja berada dalam kategori sangat baik (76% - 100%). Dimensi kedua yaitu Tingkat Kehadiran memiliki total S+SS sebesar 66,4%. Mengacu pada bobot skor, Tingkat Kehadiran berada dalam kategori baik (51% - 75%). Dimensi ketiga yaitu Ketenangan Dalam Bekerja memiliki total S+SS sebesar 40,7%. Mengacu pada bobot skor, Ketenangan dalam bekerja berada dalam kategori rendah (26% - 50%).

Jumlah rata-rata keseluruhan untuk variabel Semangat Kerja pada jawaban S+SS sebesar 70%. Mengacu pada bobot skor, secara keseluruhan variable Semangat Kerja berada dalam kategori baik (51- 75%). Dimensi yang paling berpengaruh terhadap rendahnya Semangat Kerja yakni dimensi Ketenangan Dalam Bekerja dengan rata-rata jawaban S+SS sebesar 40,7%.

Tabel 2 Analisis Deskriptif Variabel *Work Life Balance* (X2)

No	Pernyataan	Jawaban					S + SS
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Work Interference with Personal Life (WIPL)							
1	Saya kesulitan mempertahankan kehidupan pribadi yang diinginkan karena pekerjaan yang dilakukan	0	8	34	19	11	30
		0%	11,1%	47,2%	26,4%	15,3%	41,7%
2	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena tuntutan pekerjaan	0	8	24	23	17	40
		0%	11,1%	33,3%	31,9%	23,6%	55,6%
3	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan di tempat kerja	0	8	28	19	17	36
		0%	11,1%	38,9%	26,4%	23,6%	50,0%
4	Kehidupan pribadi saya memburuk karena berbagai yang terjadi dalam pekerjaan saya	6	22	23	17	4	21
		8,3%	30,6%	31,9%	23,6%	5,6%	29,2%
5	Pola makan saya menjadi kurang baik karena pekerjaan	0	3	20	15	34	49
		0%	4,2%	27,8%	20,8%	47,2%	68,1%
6	Saya memiliki waktu untuk berolahraga	4	20	18	30	0	30
		5,6%	27,8%	25,0%	41,7%	0%	41,7%
7	Setelah bekerja saya merasa sangat lelah untuk melakukan kegiatan pribadi saya	0	21	7	23	21	44
		0%	29,2%	9,7%	31,9%	29,2%	61,1%
8	Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan.	11	32	11	18	0	18
		15,3%	44,4%	15,3%	25,0%	0%	25,0%
	Rata-rata	3,6%	21,2%	28,6%	28,5%	18,1%	46,5%
Personal Life Interference with Work (PLIW)							

9	Saya mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya	0	19	35	13	5	18
		0%	26,4%	48,6%	18,1%	6,9%	25,0%
10	Energi saya menjadi kurang baik setelah bekerja	0	15	23	9	25	34
		0%	20,8%	31,9%	12,5%	34,7%	47,2%
11	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi	5	23	40	4	0	4
		6,9%	31,9%	55,6%	5,6%	0%	5,6%
12	Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi	0	0	30	31	11	42
		0%	0%	41,7%	43,1%	15,3%	58,3%
13	Saya sangat lelah untuk bekerja efektif karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya	11	36	25	0	0	0
		15,3%	50,0%	34,7%	0%	0%	0,0%
	Rata-rata	4,4%	25,8%	42,5%	15,8%	11,4%	27,2%
Work Enhancement of Personal Life (WEPL)							
14	Saya dapat menerima kritikan yang diberikan kepada saya tanpa menghilangkan fokus saya dalam bekerja.	0	0	0	46	26	72
		0%	0%	0%	63,9%	36,1%	100,0%
15	Saya sulit berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan	27	20	21	4	0	4
		37,5%	27,8%	29,2%	5,6%	0	5,6%
16	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan karena sangat kewalahan dengan urusan-urusan pribadi di tempat kerja	27	20	16	0	9	9
		37,5%	27,8%	22,2%	0%	12,5%	12,5%
17	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah	0	13	36	23	0	23
		0%	18,1%	50,0%	31,9%	0%	31,9%
18		11	0	38	19	4	23

	Pekerjaan saya membuat saya merasa lebih baik saat dirumah	15,3%	0%	52,8%	26,4%	5,6%	31,9%
19	Kehidupan pribadi saya memberikan kekuatan atau tenaga dalam bekerja	0	0	19	37	16	53
		0%	0%	26,4%	51,4%	22,2%	73,6%
	Rata-rata	15,0%	12,3%	30,1%	29,9%	12,7%	42,6%
Personal Life Enhancement of Work (PLEW)							
20	Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya	0	0	23	38	11	49
		0%	0%	31,9%	52,8%	15,3%	68,1%
21	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan di hari berikutnya	0	0	37	24	11	35
		0%	0%	51,4%	33,3%	15,3%	48,6%
22	Kehidupan pribadi saya memberikan energi untuk melakukan pekerjaan	0	0	24	37	11	48
		0%	0%	33,3%	51,4%	15,3%	66,7%
23	Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa lebih baik saat bekerja	0	0	28	29	15	44
		0%	0%	38,9%	40,3%	20,8%	61,1%
24	Hal-hal yang saya kerjakan di kehidupan pribadi saya justru membantu saya menghadapi masalah pekerjaan	0	0	43	18	11	29
		0%	0%	59,7%	25,0%	15,3%	40,3%
	Rata-rata	0%	0%	43,1%	40,6%	16,4%	56,9%
	Rata-rata <i>Work Life Balance</i>	5,9%	15,5%	34,9%	28,7%	15,0%	43,7%

Variabel *Work Life Balance* terdiri dari empat dimensi dan 24 pernyataan yang akan diujikan. Dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dengan pernyataan nomor 1-8, *Personal Life Interference with Work* (PLIW) dengan pernyataan nomor 9-13, *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dengan pernyataan nomor 14-19 dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) dengan pernyataan nomor 20-24. *Work Interference with Personal Life* (WIPL) memiliki total S + SS sebesar 46,5%. Mengacu pada bobot skor, *Work Interference with Personal Life* (WIPL) berada dalam kategori rendah (26% - 50%).

Dimensi kedua yaitu *Personal Life Interference with Work* (PLIW) memiliki total S+SS sebesar 27,2%. Mengacu pada bobot skor, *Personal Life Interference with Work* (PLIW) berada dalam kategori rendah (26% - 50%). Dimensi ketiga yaitu *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) memiliki total S+SS sebesar 42,6%. Mengacu pada bobot skor, *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) memiliki total S+SS sebesar 42,6%. Mengacu pada bobot skor, *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) memiliki total S+SS sebesar 42,6%. Mengacu pada bobot skor, *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) memiliki total S+SS sebesar 42,6%.

of *Personal Life* (WEPL) berada dalam kategori rendah (26% - 50%). Dimensi keempat yaitu *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) memiliki total S+SS sebesar 56,9%. Mengacu pada bobot skor, *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) berada dalam kategori baik (51% - 75%).

Jumlah rata-rata keseluruhan untuk variable *Work Life Balance* pada jawaban S+SS sebesar 43,7%. Mengacu pada bobot skor, secara keseluruhan variable *Work life balance* berada dalam kategori kategori rendah (26% - 50%). Dimensi yang paling berpengaruh terhadap rendahnya *Work Life Balance* yakni dimensi *Personal Life*

Tabel 3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	72	55	133	79,60	17,618

Diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan dengan jumlah responden 72 orang memiliki nilai minimum 55 dan maksimum 133. Selain itu diketahui nilai mean sebesar 79,60 dan standar deviasi 17,618. Nilai mean yang lebih besar dari nilai standar deviasi menjelaskan bahwa penyebaran nilai merata

Hasil Uji Hipotesis

Tahapan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Statistik t

Tabel 4 Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	114,961	26,855		4,281	,000
	Semangat Kerja	,025	,394	,013	,064	,949
	Work Life Balance	-,375	,462	-,169	-,812	,419

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel analisis diatas, diketahui bahwa :

- Variabel Semangat Kerja memiliki nilai Sig sebesar $0,949 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,064 < 1,997$ t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Variabel *Work Life Balance* memiliki nilai Sig sebesar $0,419 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,812 < 1,997$ t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	114,961	26,855		4,281	,000
	Semangat Kerja	,025	,394	,013	,064	,949
	Work Life Balance	-,375	,462	-,169	-,812	,419
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel 5 diatas dengan mengamati kolom B, maka diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Hasil persamaan regresi linear berganda ini :

$$Y = 114,961 + 0,025 X_1 - 0,375X_2$$

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui regresi linear berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta $a = 114,961$ artinya jika variabel Semangat Kerja dan *Work Life Balance* tidak dimasukkan dalam penelitian maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 114,961. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kinerja Karyawan terhadap terhadap variabel independen.
- Nilai koefisien Semangat Kerja = 0,025 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel Semangat Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,025. Koefisien bernilai positif artinya semakin meningkat Semangat Kerja maka makin meningkat pula Kinerja Karyawan.
- Nilai koefisien *Work Life Balance* = - 0,375 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel *Work Life Balance* mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,375. Koefisien bernilai negatif artinya semakin meningkat *Work Life Balance* maka semakin menurun Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

- Bahwa jumlah rata-rata keseluruhan untuk variabel untuk variabel Semangat Kerja pada jawaban S+SS sebesar 70%. Mengacu pada bobot skor, secara keseluruhan variabel Semangat Kerja berada dalam kategori baik (51- 75%). Dimensi yang paling berpengaruh terhadap rendahnya Semangat Kerja yakni dimensi Ketenangan Dalam Bekerja dengan rata-rata jawaban S+SS sebesar 40,7%. Hal ini menggambarkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan bahwa ketenangan dalam bekerja sudah baik kemudian karyawan merasa sudah cukup memuaskan pada variabel semangat kerja dan dapat dilihat dari jumlah rata-rata untuk jawaban S + SS sebesar 70 %. Maka dapat disimpulkan pada variabel semangat kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari signifikan Kompensasi Variabel Semangat Kerja memiliki nilai Sig sebesar $0,949 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,064 < 1,997$ t tabel

2. Jumlah rata-rata keseluruhan untuk variabel Work Life Balance pada jawaban S+SS sebesar 43,7%. Mengacu pada bobot skor, secara keseluruhan variabel Work life balance berada dalam kategori kategori rendah (26% - 50%). Dimensi yang paling berpengaruh terhadap rendahnya Work Life Balance yakni dimensi Personal Life Interference with Work (PLIW) dengan rata-rata jawaban S+SS sebesar 27,2% dan dapat dilihat dari Jumlah rata-rata keseluruhan untuk variable Work Life Balance pada jawaban S+SS sebesar 43,7%. Maka dapat disimpulkan pada worklife balance (X2) berpengaruh secara negative dan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari signifikan Kompensasi Variabel Work Life Balance memiliki nilai Sig sebesar $0,419 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,812 < 1,997$ t tabel
3. Bahwa dengan pembuktian Uji Statistis F didapat nilai F hitung $0,883 < 3,12$ F tabel dan nilai Sig $0,418 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Referensi

- Anita, J. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap semangat kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 67–77.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.
- Asari, A. F. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 3.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4, 1.
- Darmawan, D. (2003). Determinan Optimalisasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4, 1.
- Deandra, T. (2020). *PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM ROYAL PRIMA MEDAN [UNIVERSITAS MEDAN AREA]*. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/12658/2/168320157> - Tartila Deandra - Fulltext.pdf
- Dharma, A. (2001). *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada.
- Dina. (2018). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KUD MINATANI BRONDONG LAMONGAN. *JURNAL INDONESIA MEMBANGUN*, 17, 2.
- Ervianto, I. W. (2005). *Manajemen Proyek Konstruksi Edisi Revisi (Revision)*. Andi.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). PERAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN HOTEL BERBINTANG TIGA DI MAKASSAR, SULAWESI SELATAN. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6, 1. https://repository.petra.ac.id/19723/1/Publikasi1_08002_6422.pdf
- Gibson, J., & L, et L. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur* (5th ed.). Erlangga.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*.

- https://www.researchgate.net/publication/222543597_The_relation_between_work-family_balance_and_Quality_of_Life
- Haliq, A., Makawi, U., & Merdayanty, D. (2016). ANALISIS HUBUNGAN SEMANGAT KERJA DENGAN KINERJA DI BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT KABUPATEN KAPUAS. *As Siyasah*, 1, 1.
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh lingkungan dan semangat kerja terhadap kinerja PNS Balita Lembang. *Jurnal Ilmu Pariwisata Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.*, 2, 1.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen SDM* (Edition re). Bumi Aksara.
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2020). PENGARUH WORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *FEB Enefecium*, 2nd *Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology 2019*. <https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/3315>
- Hermita, R., M, A., & Yulianty, S. (2022). PENGARUH SEMANGAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA COVID-19 DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL) KABUPATEN AGAM. *Matua*, 4, 1.
- Jackson, J. H., Angelica, D., & Mathis, R. L. (2006). *Human resource management*. Salemba Empat.
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24637>
- Mahendra, A. M., & Saino. (2013). *SWOT Analisis sebagai Perencanaan Strategi Pemasaran dalam upaya membangkitkan usaha sepatu di pusat perkulakan sepatu Trowulan Kab.Mojokerto*. Sebelas Maret University.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jurnal EKonomi Dan EKonomi Syariah*, 4, 2. <https://sticalwashliyhsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/456>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12, 1. https://www.researchgate.net/publication/322521383_The_impact_of_work_life_balance_on_employee_performance_with_reference_to_telecommunication_industry_in_Sri_Lanka_a_mediation_model
- Mulyadi, T., Purnamasar, E., & Hatta, H. R. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7, 2. https://www.researchgate.net/publication/371117575_Pengaruh_Keseimbangan_Kehidupan_Kerja_Lingkungan_Kerja_dan_Keterlibatan_Kerja_terhadap_Kinerja

Karyawan_Kedai_Kopi

- Mwangi, L., Boinett, C. C., Tumwet, E., & Bowen, D. (2016). Effects of Work life Balance on Employees Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research and Innovation (KJRI)*, 4, 2. <https://ojs.kabarak.ac.ke/index.php/kjri/article/view/90>
- Prasetyo, Teguh, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3, 1.
- Pratiwi, N. M., & Yasa, N. K. (2019). The Effect Of Store Atmosphere, Social Media, Marketing, and Lifestyle on Purchase Desicion on Consumers of The Alleyway Cafe. *European Journal of Management and Marketing Studies*.